Die Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Erhard Pech
Gerichtsreferendar aus Heiligenstadt-E.

Berichterstatter: Professor Dr. Ruth

Halle (Saale) 1934

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14

Die Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Erhard Pech
Gerichtsreferendar aus Heiligenstadt-E.

Berichterstatter: Professor Dr. Ruth

Halle (Saale) 1934

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Zugleich im Buchhandel erschienen:
Akademischer Verlag Halle

Meiner
guten, treusorgenden
Mutter
in Liebe und Dankbarkeit
gewidmet

Inhaltsverzeichnis.

		Seite
§ 1.	Die Aufgabe	1
§ 2.	Betrieb, Unternehmen, Unternehmer	1
	1. Der Betrieb	1
	2. Das Unternehmen	4
	3. Der Unternehmer	5
§ 3.	Die Betriebsgemeinschaft	6
	1. Die Betriebsgemeinschaft nach bisherigem Arbeitsrecht	6
	2. Die Betriebsgemeinschaft nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit	9
	a) Führer des Betriebes und Gefolgschaft	9
	b) Die Obliegenheiten des Führers des Betriebes	14
	c) Die Obliegenheiten des Unternehmers	15
	3. Der Führer des Unternehmens	17
§ 4.	Die Uebertragung einzelner Obliegenheiten auf einen anderen als den Inhaber des Betriebes	19
	1. Die Uebertragung der privatrechtlichen Befugnisse	19
	2. Die Uebertragung einzelner sozialrechtlicher Aufgaben	19
§ 5.	Die einzelnen Fälle, in denen die sämtlichen sozialrechtlichen Aufgaben auf einen anderen als den Inhaber des Betriebes übertragen sind	20
§ 6.	Das Verhältnis zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes	21
	1. Der Inhaber des Betriebes ist eine juristische Person oder Personengesamtheit und der Führer des Betriebes ihr gesetzlicher Vertreter	21
	2. Der Inhaber des Betriebes ist eine natürliche Person und der Führer des Betriebes ihr gesetzlicher Vertreter	24
	3. Ueber das Vermögen des Inhabers des Betriebes ist der Konkurs eröffnet	24
§ 7.	Stellvertreter des Führers oder stellvertretender Führer	25
§ 8.	Das Grundverhältnis zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes	27
§ 9.	Das Rechtsverhältnis zwischen dem Unternehmer und einem nach § 3 Abs. 2 AOG. ernannten Führer des Betriebes	29
	1. Ernennung und Abberufung des Führers des Betriebes	29
	2. Der Erlaß der Betriebsordnung	30
	3. Die Einstellung und Entlassung von Betriebsangehörigen	32
	4. Die Verantwortlichkeit für die Leitung des Betriebes zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat	32
	5. Die Möglichkeit der mittelbaren Beeinflussung des Führers des Betriebes durch den Unternehmer	33
§ 10.	Das Rechtsverhältnis zwischen dem Unternehmer und einem nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Führer des Betriebes	33
	1. Die Bestellung des Führers des Betriebes	33
	2. Wer bestellt den Führer des Betriebes, falls der Unternehmer sich weigert?	36
	3. Der Erlaß der Betriebsordnung	36
	4. Die Einstellung und Entlassung von Betriebsangehörigen	37
	5. Die Verantwortlichkeit für die Leitung des Betriebes zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat	37
	6. Die Abberufung des Führers des Betriebes	37
§ 11.	Verwirklichung des Führergrundsatzes innerhalb des Gesellschaftsrechts	40
Schrifttum		42

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546025_0067

§ 1.

Die Aufgabe.

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (AOG.) stellt den Betrieb in den Mittelpunkt des neuen Arbeitsrechts. Im Betriebe verwirklicht es auch den nationalsozialistischen Führergrundsatz. Zu diesem Zwecke erfährt die Betriebsgemeinschaft, deren Vorhandensein im bisherigen Arbeitsrechte umstritten war, ihre gesetzliche Anerkennung. In Zukunft werden im Betriebe, als der Stätte gemeinsamer Arbeit, alle Betriebsangehörigen zusammen arbeiten „zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" (§ 1 AOG.). Die Arbeit wird in enger seelischer Verbundenheit, einer wahren Arbeitsgemeinschaft, eben der Betriebsgemeinschaft erfolgen. Führer dieser Gemeinschaft ist der „Führer des Betriebes", der die übrigen Betriebsangehörigen, die Gefolgschaft, zu führen hat; diese haben ihm ihrerseits in Treueverbundenheit zu folgen (§ 2 AOG.). Im künftigen Arbeitsrecht gibt es keine „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer" mehr, sondern nur noch Führer und Gefolgschaft, vereinigt in der Betriebsgemeinschaft.

Grundsätzlich ist der Unternehmer gleichzeitig Führer des Betriebes, „im Betriebe arbeitet der Unternehmer als der Führer des Betriebes" (§ 1 AOG.). Doch läßt das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit verschiedene Möglichkeiten offen, daß Unternehmer und Führer des Betriebes nicht ein und dieselbe Person sind. Da das Gesetz zwischen den Aufgaben des Unternehmers und denen des Betriebsführers nicht ganz streng scheidet, ihre Aufgaben sich vielmehr überschneiden und die Maßnahmen des einen auch Rechtsfolgen für den anderen haben können, ist die Möglichkeit von Gegensätzen und Konflikten gegeben und infolgedessen die Frage nach der Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes von großer praktischer Bedeutung.

§ 2.

Betrieb, Unternehmen, Unternehmer.

1. Der Betrieb.

Eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Betriebes findet sich im bisherigen Arbeitsrecht nirgends. Auch das AOG. verzichtet auf eine solche. Offenbar will es auf der von Wissenschaft und Praxis gefundenen Begriffsbestimmung aufbauen. Im Anschluß an Jacobi[1]) versteht die weitaus herrschende Lehre mit unwesentlichen

[1]) Jacobi, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe.

Abweichungen unter einem Betriebe im Sinne des Arbeitsrechts die Vereinigung von Menschen, Sachen und Immaterialgütern zu einer organisierten Einheit technischer Art, die der fortgesetzten Verfolgung eines bestimmten Zweckes dient [2]). Der unmittelbare Zweck, auf den der Wille des Betriebsinhabers gerichtet sein muß, ist ein technischer, kein wirtschaftlicher. „Der Zweck, der die Zusammenfassung der verschiedenen Bestandteile zum Betriebe beherrscht, ist der unmittelbare Zweck der Tätigkeit und nicht das letzte Ziel oder Motiv, das den Betriebsinhaber zu der Zusammenfassung bestimmt, also bei einem Fabrikbetrieb die Herstellung von Waren und nicht die Erzielung eines Gewinnes" [3]).

Doch muß der Betrieb immer der Hervorbringung gewisser Werte dienen, infolgedessen gehört der Familienhaushalt nicht zu den Betrieben im Sinne des Arbeitsrechts [4]).

Notwendig muß der Wille des Betriebsinhabers auf eine zusammenhängende Gesamtheit von Geschäften gerichtet, d. h. der Betrieb auf eine gewisse Dauer abgestellt sein [5]).

Zum Betrieb gehört mindestens ein Beschäftigter [6]). Wenn auch der Sprachgebrauch des täglichen Lebens, der Betrieb mit Betriebsstätte verwechselt, einen stillgelegten Betrieb als Betrieb bezeichnet, so hebt das AOG. den Gegensatz zwischen einem stillgelegten Betrieb und dem von ihm erfaßten Betrieb durch die Bestimmungen über Betriebsstillegung ausdrücklich hervor. Dagegen spielt die Zahl der Beschäftigten keine Rolle, sie hat nur für die Errichtung eines Vertrauensrates, den Erlaß einer Betriebsordnung und den Kündigungsschutz Bedeutung. Diese Beschäftigten können auch Familienangehörige, Beamte oder ähnliche sein, es brauchen nicht notwendig „Arbeitnehmer" im Sinne des bisherigen Arbeitsrechts zu sein. Es genügt sogar, wenn der Betriebsinhaber allein tätig ist, sogen. Alleinbetriebe [7]).

Und schließlich ist für den Betriebsbegriff noch die Person des Inhabers entscheidend. Zwar ist der Betrieb von der Person des Inhabers als solcher nicht abhängig. Tritt z. B. bei einem Wechsel des Betriebsinhabers der neue Inhaber in die sämtlichen Rechte und Pflichten des alten ein, so wird der Betrieb dadurch nicht berührt [8]). Jedoch ist für den Betriebsbegriff die Einheit des Betriebsinhabers ausschlaggebend. Eine Mehrheit von physischen oder juristischen Personen, die getrennte, wenn auch gleichartige Zwecke

---

[2]) Jacobi a. a. O. S. 9 u. 26 ff.; Hueck-Nipperdey I S. 78 ff.; Nikisch S. 7 ff.; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; RAG. in BenshS. 2, 71 und 5, 113.

[3]) Hueck-Nipperdey I S. 78; ebenso u. a. Nikisch S. 7 ff.; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2.

[4]) So u. a. Dersch, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 2; Feig, Sitzler, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 1; Hueck-Nipperdey I S. 78; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; a. A. Jacobi a. a. O. S. 8; Flatow, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 3.

[5]) Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; Hueck-Nipperdey I S. 78 f.

[6]) Hueck-Nipperdey I S. 77; Mansfeld-Pohl § 4, 2.

[7]) Vgl. Kaskel S. 287 Anm. 1; Herschel in Arbeitsrecht, 1923 S. 102; Hueck-Nipperdey I S. 77 u. 78; a. A. Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 1; Mansfeld, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 2; Flatow, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 3.

[8]) Hueck-Nipperdey I S. 80; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2.

verfolgen, können nicht „Betriebsinhaber" sein, sondern betreiben stets mehrere Betriebe. Andererseits wird durch die tatsächliche Vereinigung des Eigentums an mehreren Betrieben in einer Hand diese Einheit noch nicht begründet. Hinzu kommen muß eine rechtliche Vereinigung. Daher wird auch kein einheitlicher Betrieb begründet, wenn zwischen verschiedenen Betriebsinhabern eine Interessengemeinschaft besteht, selbst wenn ihre Betriebe räumlich nahe beieinander liegen. „Der Betriebsinhaber kann eine physische oder juristische Person sein, es kann sich auch um eine Mehrheit von Personen handeln, die dann aber derart zusammengeschlossen sein muß, das sie einen gemeinsamen Zweck verfolgt" [9]). Neben der Einheit der Zweckbestimmung ist für die Einheit des Betriebes die Einheit des Rechtssubjektes von ausschlaggebender Bedeutung [10]).

Ebenso wie § 9 Abs. 1 BRG. zählt § 4 Abs. 1 AOG. die „Verwaltungen" zu den Betrieben, allerdings nur solche privatrechtlicher Natur, da die Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Rechts, anders als nach § 9 Abs. 1 BRG. nicht unter das Gesetz fallen (§ 63 AOG.). Diese Betriebe haben durch das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 eine besondere Regelung erfahren.

Dagegen betrachtet § 4 Abs. 2 AOG. „Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile" nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetriebe entfernt liegen, er ist also nicht so eng als § 9 Abs. 2 BRG., der Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile nur dann nicht als besondere Betriebe ansah, wenn sie sich innerhalb der gleichen oder innerhalb „wirtschaftlich zusammenhängender, nahebeieinander liegender" Gemeinden befanden. Damit geht das Gesetz von den tatsächlichen Verhältnissen aus, nach denen Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, gemäß dem in der Gestaltung seiner Betriebe verkörperten Willen des Betriebsinhabers, grundsätzlich keine selbständigen Betriebe sind. „Denn der Unternehmer kann ein Unternehmen auch in unselbständige, betriebsähnliche Einheiten gliedern, die keine Betriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes sind. Stets entscheidet sein Wille darüber, ob im Einzelfalle ein selbständiger Betrieb oder ein rechtlich unerheblicher Nebenbetrieb oder eine Betriebsabteilung vorliegt" [11]).

Die im § 4 Abs. 3 AOG. der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und deren Besatzungen eingeräumte Sonderstellung entspricht im wesentlichen den früheren Bestimmungen (vgl. § 5 BRG.).

Die juristisch-technische Zergliederung des Betriebsbegriffes sagt uns nur, was als Betrieb in seinen äußeren Formen anzusehen ist, ob ein Gebilde, das uns im Leben begegnet, als Betrieb anzusprechen ist oder nicht. Doch über das innere Wesen des Betriebes gibt sie uns keine Auskunft. Ursprünglich sprach man vom Be-

[9]) Hueck-Nipperdey I S. 78 (Hervorhebung vom Verfasser).

[10]) Vgl. auch Hueck-Nipperdey I S. 77 ff.; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz § 9 Anm. 1; Jacobi a. a. O. S. 4 ff.

[11]) Kaskel in NZfAR. 1928, S. 660; vgl. auch Kaskel S. 287; Hueck-Nipperdey I S. 79; Jacobi a. a. O. S. 10; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2.

triebe meist im Sinne einer Tätigkeit, wie das Hauptwort „Betrieb" auf das Tätigkeitswort „betreiben" zurückgeht[12]). Allmählich begann man aber den Betrieb von der Person des Betreibenden abzulösen, ihn als eine durch die Organisation zusammengehaltene, objektive Erscheinung der Außenwelt zu betrachten[13]). Daran ändert auch das AOG. nichts. Wenn Mansfeld-Pohl[14]) gegenteiliger Ansicht sind, so gibt einmal das Gesetz hierfür keinerlei Anhalt, zum anderen besteht auch kein Bedürfnis, hierin eine Aenderung eintreten zu lassen. Nikisch sagt sehr richtig, „daß der wahre Unternehmer seinen Betrieb von jeher als ein selbständiges Wesen betrachtet hat, dem er seine besten Kräfte widmete und dessen Fortbestand durch Generationen hindurch er sicherzustellen suchte. Dienst am Betriebe — das entspricht den besten Ueberlieferungen des deutschen Unternehmertums. Und wenn man nun den Betrieb vorstellungsmäßig vom Unternehmer löste und zum selbständigen Objekt mit eigenem Leben und Schicksal machte, so lag darin nur eine Anerkennung der hohen ethischen Werte alles Wirtschaftens, die über die Einzelpersönlichkeit und ihre engen Grenzen hinausgehen"[15]). Heute hat die Einzelpersönlichkeit mehr denn je hinter die allgemeinen Belange zurückzutreten, die Allgemeinheit hat aber am Betriebe als solchem und dessen Fortbestande ein Interesse, ohne Rücksicht auf die Person des jeweiligen Inhabers.

Allerdings hat das Gesetz von den Kräften, die im juristischen Sinne den Betrieb bilden, die persönlichen mit Entschiedenheit in den Vordergrund gestellt. Dem Menschen wird die Vorrangstellung vor den Sachgütern gegeben. Auf die Betriebsgemeinschaft, zu der die im Betriebe tätigen Menschen zusammengeschlossen sind, wird das Hauptgewicht gelegt[16]). Obwohl es paradox klingen mag, kann man daher sagen, daß das AOG. im objektivierten Betriebe die subjektiven Kräfte in den Vordergrund stellt.

2. Das Unternehmen.

Im Vergleich zum Betrieb tritt der Begriff des Unternehmens im AOG. zurück, er begegnet uns in den §§ 17 und 56 AOG. Er ist gegenüber dem Begriff des Betriebes der weitere Begriff. Wie der Betrieb, ist auch das Unternehmen eine organisatorische Einheit. Während die Organisation des Betriebes, die Zusammenfassung der Betriebsbestandteile, dem unmittelbaren, arbeitstechnischen Zwecke dient, geschieht sie beim Unternehmen unter einem wirtschaftlichen Gesichtspunkte, „so werden die Unternehmensbestandteile, die an sich

[12]) Vgl. Jacobi a. a. O. S. 3.

[13]) Vgl. Jacobi S. 4 ff.; Mansfeld Pohl § 4 Anm. 1; Hueck-Nipperdey I S. 80; Nikisch S. 12 ff.; Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes S. 12 u. 339; Hedemann ebd. S. 27 ff.; Potthoff, Reichsarbeitsblatt 1925, nichtamtl. Teil S. 289 forderte sogar die lege ferenda den Betrieb zu einer juristischen Person zu machen mit dem Inhaber als Organperson.

[14]) Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 1.

[15]) Nikisch S. 13 (Hervorhebung vom Verfasser).

[16]) Vgl. Nikisch S. 14, 15; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 1; vgl. auch im folgenden § 3 Anm. 1 und Anm. 2.

den Betriebsbestandteilen völlig entsprechen, zusammengehalten durch die Einheit des entfernteren Zweckes, der für den Unternehmer das Motiv zu seiner Tätigkeit bildet, durch die Einheit des zu befriedigenden Bedürfnisse“ [17]). War zur Organisation eines Betriebes der unmittelbare Zweck — also bei einer Fabrik etwa die Herstellung von Waren — die Veranlassung, so ist beim Unternehmen der entferntere Zweck, das Motiv — etwa die Erzielung eines Gewinnes — ausschlaggebend. Das Unternehmen ist deshalb eine organisatorische Einheit wirtschaftlicher Art. Unterhält der Unternehmer zur Verfolgung seines wirtschaftlichen Zweckes nur einen einheitlichen Betrieb, dann fallen Betrieb und Unternehmen äußerlich zusammen. Verfolgt der Unternehmer dagegen in mehreren selbständigen, zu einer wirtschaftlichen Einheit zusammengefaßten Betrieben dasselbe Ziel, dann liegt ein Unternehmen vor. Notwendig ist aber eine einheitliche wirtschaftliche Organisation zu einem einheitlichen wirtschaftlichen Zweck [18]); denn werden in mehreren Betrieben, auch wenn sie den gleichen Inhaber haben und den Gewinnzwecken derselben Person dienen, getrennte Zwecke verfolgt oder sind sie nicht organisch zusammengefaßt, dann handelt es sich auch um getrennte Unternehmen [19]) [20]).

Außerdem ist beim Betrieb neben der Einheit der Organisation ein gewisser räumlicher Zusammenhang notwendig (vgl. § 4 Abs. 2 AOG.), der gerade beim Unternehmen oft fehlen wird [21]).

3. Der Unternehmer.

Das AOG. hat den Begriff des Unternehmers ebenfalls nicht näher umschrieben. Damit will das Gesetz den von Wissenschaft und Rechtsprechung herausgebildeten Unternehmerbegriff offensichtlich auch übernehmen. Der Begriff des Unternehmers muß aus dem Begriff des Unternehmens abgeleitet werden.

Der Unternehmer ist der Leiter des Unternehmens, also derjenige, der dem Unternehmen den Zweck setzt und dessen Wille die genannten Mittel zu einem einheitlichen Zweck zusammenfaßt und auf dessen Rechnung das Unternehmen geht [22]). In diesem Sinne ist der Inhaber des Unternehmens der Unternehmer [23]).

---

[17]) Hueck-Nipperdey I S. 81; vgl. auch Jacobi a. a. O. S. 16 ff.; Nikisch S. 34, 35.

[18]) Z. B. Zechen, Hütten und Walzwerke eines Montanunternehmens.

[19]) Vgl. Jacobi a. a. O. S. 16 ff.; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; Nikisch S. 34 f.; Hueck-Nipperdey I S. 81, 82.

[20]) Z. B. Ein Fabrikant bewirtschaftet zugleich ein Landgut.

[21]) Vgl. Hueck-Nipperdey I S. 80; Jacobi a. a. O. S. 11 u. 18; Mansfeld-Pohl § 4 Anm. 2; LAG. Dortmund BensH S. 2, 7.

[22]) Jacobi a. a. O. S. 18 u. 10; Hueck-Nipperdey I S. 227 ff.; Kaskel-Dersch S. 25; Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2.

[23]) Daß für das bisherige Arbeitsrecht weniger die Eigenschaft des Inhabers des Unternehmens als Unternehmer als die des Arbeitgebers entscheidend war, kann unberücksichtigt bleiben, da nur die Stellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes interessiert. Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey I S. 74 ff.; Kaskel-Dersch S. 31; Kaskel S. 66.

Besondere Voraussetzungen werden auch durch das AOG. nicht an die Person des Unternehmens gestellt. Es können daher auch nichtarische Personen, Frauen und Geschäftsbeschränkte oder Geschäftsunfähige Unternehmer sein[24]). Ebenso braucht der Unternehmer nicht die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen.

§ 3.

Die Betriebsgemeinschaft.

1. Die Betriebsgemeinschaft nach bisherigem Arbeitsrecht.

Wenn auch das bisherige Arbeitsrecht durch das Betriebsrätegesetz den Arbeitnehmern ein gewisses Mitbestimmungsrecht in den Betriebsverhältnissen einräumt, wie z. B. bei der Verwaltung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen, Pensionskassen und Werkswohnungen (§ 66 Ziff. 9 BRG.), bei der Vertretung der sozialen Interessen der Arbeitnehmer, beim Gesundheitsschutz und der Kriegs- und Unfallbeschädigtenfürsorge (§§ 66 Ziff. 8; 78 Ziff. 6 u. 7), bei der Durchführung der Arbeiterschutzvorschriften und der Tarifverträge (§§ 66 Ziff. 4, 8; 78 Ziff. 1, 6), bei Abstellung von Beschwerden (§§ 66 Ziff. 7; 78 Ziff. 4), bei der Einstellung (§§ 74, 81 ff.) und bei der Entlassung (§§ 84 ff.) und schließlich bei der Straffestsetzung auf Grund der Arbeitsordnung (§ 80 Abs. 2), so wurde dadurch keine Betriebsgemeinschaft, d. h. eine Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern begründet. Diese Rechte wurden nicht dem einzelnen Arbeitnehmer eingeräumt, sondern der Gesamtheit der Belegschaft. Sie entsprangen nicht dem Einzelarbeitsverhältnis[25]), sondern beruhten auf kollektiver Grundlage und wurden durch die „Interessenvertretung" der Belegschaft, die Betriebsvertretung, ausgeübt. Hierdurch wurde jedoch noch keine Betriebsgemeinschaft begründet. Auch fand sich im bisherigen Recht keine gesetzliche Stütze für die Annahme einer Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern[26]). Wenn trotzdem ein Teil des Schrifttums[27]), besonders auf Grund des Reichsgerichtsurteils vom 6. Februar 1923 (RGZ. 106, 272 ff.)[28]) die Ansicht vertrat, daß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eine Gemeinschaft, die Betriebsgemeinschaft, bestand und die Betriebsvertretung nur ein Organ

[24]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2; Dersch § 1 Anm. 3b; Großendorf S. 18. Vgl. auch die amtliche Verlautbarung des Reichsarbeitsministers im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister vom 10. 3. 1934 zur Zweiten Durchführungsverordnung.

[25]) Nur dieses regelte aber die Beziehungen des einzelnen Arbeitnehmers zum Betriebe.

[26]) Vgl. Potthoff in LZ. 1927 S. 1245 und in ArbR. 1923 S. 673; Herschel in Arbeitsrecht 1923 S. 681; Strunden in NZfAR. 1924 S. 409; Simson in ArbR. 1925 S. 417 ff.; Kaskel A. 286; Sinzheimer in ArbR. 1924 S. 472 und in JW. 1923 S. 832.

[27]) Vgl. insbesondere Kandeler, Die Stellung der Berufsverbände im öffentlichen Recht S. 47; Kieschke-Syrup Vorbem. III vor §§ 66 ff.; Simson Der Teilstreik S. 23 ff.; Schuldt, Die Betriebsvereinbarung S. 13 ff.

der bestehenden Betriebsgemeinschaft gewesen ist, so sei dazu zunächst bemerkt, daß es immer bedenklich ist, Zitate aus Urteilen, aus ihrem Zusammenhange gelöst, allgemeinen Erwägungen zugrunde zu legen. Dieses Urteil hatte über den Lohnanspruch bei einem Teilstreik zu entscheiden, also darüber, wer das Risiko des Betriebes in diesem konkreten Falle trägt, nicht aber über das Wesen des Betriebes bezw. der Betriebsgemeinschaft. Außerdem verkennt das Reichsgericht, daß es sich bei der Frage nach dem Betriebsrisiko um eine vermögensrechtliche Frage handelt [29]), zu deren Lösung man eine „Betriebsgemeinschaft" nicht zu konstruieren braucht. Denn falls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern wirklich irgend eine Gemeinschaft auch nach bisherigem Arbeitsrecht bestand, so war es sicher keine Vermögensgemeinschaft, die aber allein für diese Frage Bedeutung haben könnte [30]).

Vor allen Dingen steht der Ansicht des Reichsgerichts und des ihm folgenden Reichsarbeitsgerichts das Wesen des Arbeitsverhältnisses als eines Schuldverhältnisses entgegen. Unter einem Arbeitsverhältnis im Sinne des bisherigen Arbeitsrechts wurde überwiegend ein privatrechtliches Rechtsverhältnis verstanden, auf Grund dessen einzelne Arbeitnehmer abhängige, meist entgeltliche Arbeit zu leisten hatten [31]). Aus eigennützigen Beweggründen schlossen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer den Vertrag ab, weil sie glaubten, auf diese Weise ihr Geld bezw. ihre Arbeitskraft am besten ausnutzen zu können. Sie schlossen einen „freien" Arbeitsvertrag (vgl. § 105 GewO.). Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer als rechtlich ganz gleichstehenden Personen [32]) sollte ein reines Vertragsverhältnis bestehen. Dementsprechend trat die Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines rein vermögensrechtlichen Austauschgeschäftes von Arbeit und Lohn in den Vordergrund. Das Arbeitsverhältnis wurde zum reinen Schuldverhältnis [33]).

---

[28]) Aus dem Urteil: Inzwischen hat aber der Gedanke der sozialen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft Ausbreitung und Anerkennung gefunden, . . . Aber mit diesem Einzelvertrag tritt der einzelne Arbeitnehmer in die Arbeiterschaft und damit in die Gesamtorganisation des Betriebes, dessen Ergebnis nicht mehr vom Unternehmer allein mit seinem Kapital und seinen Arbeitsmitteln, sondern im gemeinschaftlichen Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft gewonnen wird. . . . Der Arbeitnehmer ist nicht mehr ein bloßes Werkzeug des Unternehmers, sondern ein lebendiges Glied der Arbeitsgemeinschaft. . . . Das gemeinschaftliche Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft bildet die Grundlage des Betriebes. Der Betrieb aber und seine Erträgnisse bilden wiederum die Grundlage für die Lohnzahlung. Vgl. auch RGZ. 113, 89; RAG. 2, 74, 305; 3, 86, 343; 4, 202, 245; 5, 139, 187; 7, 1, 31, 196; 8, 113; 9, 25, 219; 12, 362.

[29]) Hueck-Nipperdey I S. 233 f.

[30]) Vgl. Hueck-Nipperdey I S. 81; Kaskel-Dersch S. 189.

[31]) Vgl. u. a. Kaskel-Dersch S. 138 ff.; Kaskel S. 82 ff.; Hueck-Nipperdey I S. 99 ff.; Lotmar Bd. 1 S. 32 ff.

[32]) „Die Gleichberechtigung war aber nur eine formale, und der freie Vertragsschluß bestand deshalb in vielen Fällen nur in der Theorie. Materiell war der mittellose Arbeitnehmer dem im Besitz der Produktionsmittel befindlichen Arbeitgeber in der Regel unterlegen, . . ., er mußte deshalb die Arbeit zu den vom Unternehmer vorgeschriebenen Bedingungen annehmen." — Hueck-Nipperdey I S. 12.

[33]) Vgl. Kaskel-Dersch § 136 ff.; Hueck-Nipperdey I S. 124 ff.

Allerdings war das Wesen des Arbeitsverhältnisses als eines Schuldverhältnisses bestritten. Man wollte in ihm ein „sozialrechtliches Personenverhältnis" erblicken, in dem die personenrechtlichen Beziehungen gegenüber den schuldrechtlichen Beziehungen überwogen [34]). Zwar geht eine Wurzel des Arbeitsvertrages auf den germanischen personenrechtlichen Treudienstvertrag zurück [35]). Der Arbeitsvertrag hatte immer einen starken personenrechtlichen Einschlag (vgl. hierzu S. 9 f.) [36]). Auch war das bisherige Arbeitsrecht von dem Grundsatz von Treu und Glauben (§§ 157, 242 BGB.) beherrscht und auch einzelne Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag, wie z. B. § 613, der bestimmt, daß der Dienstverpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten hat, oder die §§ 617—619, die dem Dienstberechtigten gewisse Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber dem zum Dienste Verpflichteten übertragen, oder § 624, der die Kündbarkeit eines auf Lebenszeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses beschränkt, erkennen gewisse personenrechtliche Werte an [37]). Doch bestand der wesentliche Inhalt des Arbeitsvertrages darin, daß der eine Teil eine Verpflichtung, die Verpflichtung zur Arbeitsleistung, einging, der andere Teil einen Anspruch auf diese Leistung erlangte. Ist aber wesentlicher Inhalt eines Rechtsverhältnisses, daß der eine Teil von dem anderen eine Leistung verlangen kann, dann handelt es sich um ein Schuldverhältnis (§ 241 BGB.). Mit Recht wurde deswegen das Arbeitsverhältnis von der weitaus herrschenden Lehre als Schuldverhältnis (mit personenrechtlichen Einschlag) betrachtet [38]).

Die Rechtsprechung des Reichsgerichts und Reichsarbeitsgerichts ist deswegen nicht mit Unrecht heftigen Angriffen ausgesetzt gewesen. Man hat ihr nicht nur vorgeworfen, daß sie die Rechtssicherheit gefährde und in sich widerspruchsvoll wäre [39]), sondern ihre Betriebsrisikolehre sogar als gesetzwidrig bezeichnet [40]). Von einer Betriebs-

---

[34]) u. a.: Potthoff in ArbR. 1922 S. 267 ff.; und Wesen und Ziele des Arbeitsrechts S. 6 ff. im Arbeitsrecht 1924 S. 419; 1925 S. 244; Herz in JheringsJ. Bd. 74 S. 24 ff.; Sinzheimer, Grundzüge S. 119; Harmsen, Lohnzahlung bei Betriebsstockung.

[35]) Vgl. Kaskel-Dersch S. 142; Hueck-Nipperdey S. 99 ff.; vgl. auch v. Gierke, Wurzeln des Dienstvertrages.

[36]) Vgl. Kaskel-Dersch S. 136 ff.; v. Gierke, Privatrecht Bd. III S. 594; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 20 ff.; Melsbach, Dt. Arbeitsrecht S. 28; Hueck-Nipperdey S. 99 ff.

[37]) Besonders unter dem Einfluß der Kritik von deutschrechtlicher Seite, vor allem von v. Gierkes, wurden gegenüber dem ersten Entwurf des BGB. die personenrechtlichen Werte in der heutigen Fassung des Dienstvertragsrechts des BGB. mehr anerkannt. — Vgl. v. Gierke, Der Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches und das deutsche Recht S. 245; Menger, Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen S. 160 ff.; Hueck-Nipperdey I S. 124 ff.

[38]) Vgl. Nikisch, Grundformen, S. 189 und in JheringsJ. Bd. 80 S. 128; Staudinger-Nipperdey BGB. S. 689; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 14; Molitor, Wesen des Arbeitsvertrags S. 14; Silberschmidt, in JW. 1923 S. 221 und Das deutsche Arbeitsrecht S. 56 ff.; Hueck-Nipperdey S. 99 ff.; Kaskel-Dersch S. 136 ff.

[39]) Vgl. u. a. Nikisch in ZfAR. 1933 S. 58; Kaskel-Dersch S. 189; Hueck in Deutsches Arbeitsrecht S. 80; vgl. auch die jeweiligen Kritiken der Reichsarbeitsgerichtsurteile in BenshS. von Hueck.

[40]) Vgl. Lehmann in ZfAR. 1932 S. 1 ff.

gemeinschaft kann man — entgegen der Ansicht des Reichsgerichts und Reichsarbeitsgerichts im bisherigen Arbeitsrecht jedenfalls nicht sprechen, ja, die Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer waren geradezu gesetzlich verankert (vgl. z. B. § 1 BRG.).

Aber auch alle Versuche, das Problem des Betriebsrisikos mit den Grundsätzen des Verzuges und der Unmöglichkeit bei gegenseitigen Verträgen zu lösen, müssen als gescheitert angesehen werden. Die Rechtsentwicklung seit Inkrafttreten des BGB. hat gezeigt, daß das Arbeitsleben allein mit schuldrechtlichen Bestimmungen nicht geregelt werden kann [41]) [42]).

2. Die Betriebsgemeinschaft nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Das AOG. nimmt nicht, wie das bisherige Recht, die naturgegebene Verschiedenheit unter den arbeitenden Menschen zum Ausgangspunkt, sondern geht von der Gemeinschaftlichkeit der Aufgaben und des Zieles aller Werktätigen aus. Aus diesem Grund stellt es den Betrieb, als die Stätte gemeinsamer Arbeit, in den Mittelpunkt des neuen Arbeitsrechts [43]). Im Betriebe als der Urzelle der nationalen Wirtschaft, der eigentlichen Trägerin der nationalen Produktion, stellt das Gesetz alles die Betriebsangehörigen Verbindende gegenüber dem sie Trennenden in den Vordergrund. Zu diesem Zwecke ist der Gemeinschaftsgedanke [44]), welcher in der auf der Führer- und Gefolgschaftsidee beruhenden Betriebsgemeinschaft verwirklicht werden soll, bewußt an die Spitze des Gesetzes gestellt worden (§ 1 AOG.).

a) Führer des Betriebes und Gefolgschaft.

Eine Gemeinschaft [45]) ist nach nationalsozialistischer Gesellschaftslehre im wesentlichen eine seelische Verbundenheit. Eine seelische Verbundenheit ist jedoch nur zwischen natürlichen Personen möglich und nur dann, wenn man weiß, wem man in Treue verbunden ist. Der

---

[41]) Vgl. hierzu Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts I § 173, I 1 a; Titze, Unmöglichkeit S. 21, JW. 1922 S. 548; Trautmann in Gruchots Beitr. 59 S. 434 ff.; Krückmann in ArchZivPr. 116 S. 381 und in LZ. 1926 S. 9, 15; Lehmann in NZfAR. 1932 S. 1 ff.; Oertmann in ArchZivPr. 116 S. 1 ff. und in NZfAR. 1922 S. 461 und in LZ. 1927 S. 1177; Potthoff in JW. 1922 S. 551 und in ArbR. 1923 S. 673; Nikisch in JheringsJ. Bd. 80 S. 1 ff. und in NZfAR. 1933 S. 58 ff.; vgl. auch Dersch in NZfAR. 1927 S. 339 ff.

[42]) Das Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht lehnen die Anwendung der §§ 323 ff. und 615 BGB. ab und wollen aus ihnen nur den Grundgedanken entnehmen, daß die Folgen eines Ereignisses den treffen, der es zu vertreten hat, jedoch die Frage, wer für das Ereignis und seine Folgen einzutreten hat, nicht nach den alten — auf dem Verschuldungsprinzip beruhenden — zivilrechtlichen Vorstellungen beurteilen, sondern unter Zugrundelegung „der das neue Arbeitsrecht beherrschenden Rechtsgedanken der Betriebsverbundenheit".

[43]) Vgl. Nikisch S. 7; Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 1.

[44]) Ziel des Gesetzes ist überhaupt weniger rechtliche Normen für das äußere Zusammenleben der Betriebsangehörigen zu geben, als vielmehr ihre Erziehung zur Gemeinschaft, „wie denn überhaupt dieses Gesetz in seinen Hauptabschnitten einen eigenen, weniger juristischen als ethischen Stil hat." Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 1.

Erreichung dieses Zweckes dient die Einrichtung des „Führers des Betriebes". Der Inhaber des Betriebes soll aus seiner oft vorhandenen Anonymität hervorgeholt werden; der Arbeiter soll wissen, mit wem er es zu tun hat und wem er die Treue zu halten verpflichtet ist. Daher muß der Führer des Betriebes auch immer eine natürliche Person sein[46]).

Wer Führer des Betriebes ist, sagt das Gesetz im § 2 Abs. 1 selbst: „Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden". Führer des Betriebes ist also derjenige, der der Gefolgschaft gegenüber in allen sozialpolitischen Angelegenheiten des Betriebes – soweit sie durch das AOG. geregelt sind — die unbedingte Entscheidungsgewalt besitzt. War aber bisher unbedingte Autorität, d. h. Führertum, fast gleichbedeutend mit Willkürherrschaft, so bedeutet jetzt Führertum in erster Linie Verantwortung. „Autorität nach unten, Verantwortung nach oben", das ist Führertum im neuen Reiche. Und so ist Führer des Betriebes, wer der Gefolgschaft gegenüber in allen sozialpolitischen Angelegenheiten des Betriebes zwar frei, aber mit sittlicher Verantwortung die Entscheidung trifft.

Abgesehen von der Vorschrift, daß der Führer des Betriebes, wenn er nicht der Unternehmer ist, „eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person sein muß" (§ 3 Abs. 2 AOG.), stellt das Gesetz an die Person des Führers keine besonderen Voraussetzungen bezüglich Staatsangehörigkeit und Rasse[47])[48]).

Zu Mitgliedern der Gefolgschaft zählt das AOG. im § 1 ausdrücklich nur die Angestellten und Arbeiter, denen es hinsichtlich der Bestimmungen über den Vertrauensrat im § 5 Abs. 2 (vgl. auch § 7 Abs. 4 AOG.) die Hausgewerbetreibenden gleichgestellt, und zwar in ihrem Verhältnis zum Führer des Betriebes[49]). Der Führer des Betriebes gehört also nicht zur Gefolgschaft. Wenn es sich nicht um das Verhältnis zum Führer des Betriebes handelt, spricht das Gesetz nicht von Gefolgschaft, sondern von Angestellten und Arbeitern (§§ 26, 29, 56, 61 AOG.) oder allgemein von den „Beschäftigten" (§§ 5, 20, 27 Abs. 3, 28, 32 Abs. 2, 56 Abs. 1 AOG.).

Die Eigenschaft als Angehöriger der Gefolgschaft beginnt mit der Aufnahme der Arbeit im Betriebe. Persönliche Voraussetzungen

[45]) Gemeinschaft in diesem Sinne hat nichts zu tun mit der bürgerlich-rechtlichen Gemeinschaft §§ 741 ff. BGB.

[46]) Vgl. Nikisch S. 25; Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2 u. 4; Dersch § 3 Anm. 1.

[47]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2; Dersch § 1 Anm. 3 b; Großendorf S. 18.

[48]) Vgl. auch in der Amtlichen Verlautbarung des Reichsarbeitsministers im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister vom 10. März 1934 zur zweiten Durchführungsverordnung „Von der Aufstellung besonderer Voraussetzungen ist dabei auch hinsichtlich der Staatsangehörigkeit und der Rassenzugehörigkeit abgesehen worden. Auch nichtarische Unternehmer können daher Führer des Betriebes sein. Das entspricht den wiederholten Verlautbarungen der Reichsregierung, nach denen die Bestimmungen des Gesetzes über das Berufsbeamtentum für das Gebiet der Wirtschaft keine Anwendung finden."

[49]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 3; Nikisch S. 22.

sind für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft nicht aufgestellt. Auch Minderjährige, Lehrlinge usw. gehören ihr an, ebenso Nichtarier. Auf die alten Streitfragen, die durch das AOG. nicht gelöst worden sind, einzugehen, ob die Zugehörigkeit zum Betriebe bzw. zur Betriebsgemeinschaft einen gültigen Arbeitsvertrag voraussetzt oder ob ein bloßes Beschäftigungsverhältnis genügt und ob auch sog. „arbeitnehmerähnliche Personen" dazu gehören, erübrigt sich in diesem Zusammenhange[50]). Für unsere Zwecke genügt es, wenn wir festhalten, daß zur Gefolgschaft alle in einem Betriebe beschäftigten Arbeiter und Angestellten — mit Ausnahme des Führers — gehören.

Beendigt wird die Eigenschaft als Angehöriger der Gefolgschaft durch die Entlassung.

Soll aber zwischen Führer des Betriebes und Gefolgschaft eine wirkliche Gemeinschaft bestehen, dann ist Voraussetzung, daß die aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden vermögensrechtlichen Beziehungen zugunsten der personenrechtlichen in den Hintergrund treten. Denn eine wahre Verbundenheit ist nur möglich, wenn sie nicht in materiellen, sondern persönlichen Beziehungen wurzelt. Aus diesem Grunde gibt das AOG. dem Arbeitsverhältnis einen vollkommen neuen Inhalt. Nach § 1 AOG. haben der Führer des Betriebes und die Gefolgschaft „gemeinsam" zu arbeiten. Gemeinsames Arbeiten ist aber nicht zwischen „sozialen Gegenspielern" möglich, sondern nur, wenn zwischen sämtlichen Betriebsangehörigen ein enges Vertrauens- und Treueverhältnis besteht. Das Arbeitsverhältnis[51]) ist daher nach dem AOG. in erster Linie ein Treueverhältnis. In Zukunft stehen die personenrechtlichen Beziehungen, die nach der früher herrschenden Meinung[52]) nur aus der schuldrechtlichen Hauptverpflichtung gemäß Treu und Glauben fließen sollten[53]), gegenüber den schuld- oder vermögensrechtlichen Beziehungen im Vordergrund.

Die Gehorsamspflicht war bisher eine Nebenpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis und das Gegenstück des Direktionsrechtes des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber durfte jedoch auf Grund des Direktionsrechtes nur Anordnungen treffen, die den Produktionsprozeß betrafen[54]). Hielt er sich innerhalb dieses Rahmens, dann hatte der Arbeitnehmer diesen Weisungen ohne Rücksicht auf deren Zweckmäßigkeit Folge zu leisten[55]).

---

[50]) Nikisch, S. 22 ff. sieht für die Begründung der Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft ein bloßes „Beschäftigungsverhältnis" als genügend an. Anderer Ansicht: Dersch § 1 Anm. 7 c; vgl. auch Mansfeld-Pohl, § 1 Anm. 3 und § 2 Anm. 3; Großendorf S. 23.

[51]) Arbeitsverhältnis darf hier nicht mit Arbeitsvertrag verwechselt werden, denn das Gesetz leitet das Treueverhältnis aus der Betriebsgemeinschaft ab. — Vgl. Nikisch S. 23, 24.

[52]) Vgl. hierzu und zum folgenden S. 6 ff.

[53]) Von den wenigen *gesetzlichen* Bestimmungen, in denen personenrechtliche Beziehungen anklingen, kann hier abgesehen werden.

[54]) Bei anderen Anordnungen konnte die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich werden z. B. beim Rauchverbot, — RAG. in BenshS. 2, 91.

[55]) Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey S. 121 und 177 ff.; Kreller in ArchZivPr. Bd. 121 S. 295; Oertmann S. 187; Kaskel-Dersch S. 174.

Die dem Arbeitnehmer obliegende Treupflicht war allerdings eine personenrechtliche Beziehung des Arbeitsverhältnisses, beschränkte sich aber im wesentlichen auf die Wahrung des wirtschaftlichen Vorteils des Unternehmers. Dieser Treupflicht auf Seite des Arbeitnehmers stand aber auf Seite des Arbeitgebers nichts Gleichwertiges gegenüber, der Arbeitgeber hatte nur gewisse Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmer. Infolgedessen war der Arbeitnehmer seinerseits auch nur soweit zur Treue, d. h. zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Vorteile des Arbeitgebers, verpflichtet, wie man sie von jedem anständigen Menschen erwarten kann, also nur im Rahmen von §§ 157, 242 BGB. Eine darüber hinausgehende Treupflicht hatte der Arbeitnehmer nicht. Ein wirkliches Treueverhältnis im ethischen Sinne, eine seelische Verbundenheit, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnte auch solange nicht bestehen, wie die Verpflichtung zum Treuehalten nicht auf Gegenseitigkeit beruhte, sondern nur auf einer Seite — der Arbeitnehmerseite — bestand [56]).

Demgegenüber stellt § 2 Abs. 2 AOG. ausdrücklich fest, daß der Führer des Betriebes und die Gefolgschaft in gegenseitiger Treue zu arbeiten haben. Die Arbeiter und Angestellten haben dem Führer „die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten", während andererseits der Führer aber jetzt auch „für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen" hat. Den Grundsatz, daß das Arbeitsverhältnis in erster Linie ein Treueverhältnis ist, unterstreicht § 35 AOG. nochmals besonders, indem er jedem Führer und Gefolgsmann zur Pflicht macht, „im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen" (vgl. auch § 36 AOG.).

Außerdem werden Führer und Gefolgschaft durch das gleiche Ziel ihrer Tätigkeit zusammengehalten. Sie haben gemeinsam „zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" zu arbeiten (§ 1 AOG.). Jeder auf seinem Platze hat eine Teilarbeit zu leisten, aber die Arbeit eines jeden geschieht zu dem gleichen Zwecke, und zwar nicht zu einem persönlichen, sondern zu einem gemeinsamen Zwecke, zum Nutzen des Betriebes und der Volksgesamtheit. Dadurch erfährt auch die Arbeit die ihr gebührende Anerkennung. Die Arbeit wird nicht mehr in erster Linie eine Leistung um Arbeitslohn sein, sondern Pflichterfüllung gegenüber der Volksgemeinschaft. Zwar wird auch in Zukunft die Tätigkeit der einzelnen Betriebsangehörigen je nach ihren Fähigkeiten und Leistungen verschieden sein. Durch den Gemeinschaftsgeist und das Bewußtsein, daß jede Leistung, wenn auch unter sich verschieden, zum Wohle der Betriebs- und Volksgemeinschaft notwendig und insofern gleichwertig ist, bekommt aber jeder Betriebsangehörige das Gefühl der Gleichwertigkeit und für Ueberheblichkeiten ist kein Platz. Die Arbeit wird zum Dienst an der Nation.

[56]) Vgl. hierzu Sinsheimer, Grundzüge S. 120 ff.; Kaskel-Dersch S. 174 f.; Hueck-Nipperdey I S. 179 ff.

Dadurch, daß die Betriebsangehörigen in der Betriebsgemeinschaft in gegenseitiger Treue verbunden sind und nicht einer dem andern, sondern alle dem Ganzen zu dienen haben und aufgebaut nach dem Strukturgesetz von Führung und Gefolgschaft, ist die Betriebsgemeinschaft, fußend auf dem Grundwert, dem Prinzip der sozialen Ehre, eine soziale Einheit[57]). Außerdem ist sie aber auch eine rechtliche Einheit[58]). Wenn Mansfeld-Pohl[59]) anderer Meinung sind und diese Ansicht zu mindest für verfrüht halten, so steht dem entgegen, daß die Betriebsgemeinschaft auch heute schon ein einheitlich gestalteter, mit rechtlichen Organen[60]) ausgestatteter Verband ist[61]). Allerdings hat sie keine Rechtsfähigkeit; denn die volle Fähigkeit, Rechte und Pflichten zu erwerben, wird ihr nirgends eingeräumt. Doch ist die Betriebsgemeinschaft „ein durch die gemeinsamen Betriebszwecke und den Nutzen von Volk und Staat bestimmter (§ 1 AOG.) sozialrechtlicher Verband“[62]). Huber ist auch darin zuzustimmen, wenn er sagt: „Während das Unternehmen als wirtschaftlich-geschäftliche Einheit bisher wesentlich in der Sphäre des privaten Rechts verblieben ist, ist die Betriebsgemeinschaft von dieser privatrechtlichen Grundlage abgelöst und zur öffentlichen Organisation geworden. Der Unternehmer hat eine deutliche Doppelstellung erhalten; er ist als Herr des Unternehmens privater Rechtsträger, als Führer des Betriebes aber Organ eines öffentlichen Verbandes. Die Betriebsgemeinschaft ist ein Teil der vom Staat geschaffenen und geschützten Sozialordnung und damit der öffentlichen Ordnung geworden“[63]). Ob sie auch „eine in die öffentliche Sozialordnung eingegliederte nicht rechtsfähige Genossenschaft“ ist, sei dahingestellt, auf jeden Fall zeigt sie starke Anklänge an die deutschrechtliche Genossenschaft[64]).

Ist die Betriebsgemeinschaft aber ein öffentlicher Verband und der Führer des Betriebes Organ dieses Verbandes, so erfüllt er bei Verrichtung seiner Aufgaben eine öffentliche Dienstpflicht. Da er bei der Führung des Betriebes das Interesse des Volksganzen wahrzunehmen und für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen hat, sind ihm gleichzeitig Aufgaben staatlicher Fürsorge übertragen. Aus diesen Gründen ist das Amt des Betriebsführers ein öffentliches Amt[65]). Allerdings nicht in dem Sinne, daß die Organstellung die

[57]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 4; Huber in JW. 1934 S. 1017 ff.; Nikisch S. 15 ff.

[58]) Vgl. Huber in JW. 1934 S. 1019.

[59]) Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 4.

[60]) Führer des Betriebes, Vertrauensrat — vgl. Dietz in Deutsch. ArbR. 1934 S. 101 ff.

[61]) Huber in JW. 1934 S. 1019.

[62]) Huber in JW. 1934 S. 1019.

[63]) Huber a. a. O. S. 1019; vgl. auch Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21 ff.; Jans in DJZ. Sp. 1058 ff.; Dersch § 1 Anm. 3 b und § 26 Anm. 2 a; a. A.: Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2.

[64]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 4.

[65]) Vgl. Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 112.

Beamteneigenschaft verleiht; Beamter ist der Führer des Betriebes als solcher nicht.

b) Die Obliegenheiten des Führers. des Betriebes.

Der Führer des Betriebes hat sein ganzes Verhalten erstens auf den „gemeinen Nutzen von Volk und Staat" einzurichten und zweitens die Gefolgschaft in gemeinsamer Arbeit „zur Förderung der Betriebszwecke" zu führen (§ 1 AOG.). Dadurch, daß der Betriebsführer zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten hat, wird seine Verantwortung gegenüber Volksgemeinschaft und Staat hervorgehoben und ihm der Weg gewiesen, den sein Führen zu gehen hat. Die gemeinsame Arbeit zur Förderung der Betriebszwecke betrifft dagegen unmittelbar das Verhältnis des Führers zum Betriebe und zur Gefolgschaft.

Nach § 2 Abs. 1 AOG. hat der Führer des Betriebes in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch das AOG. geregelt sind, die Entscheidungsbefugnis. Eine einzelne Aufzählung der Aufgaben des Betriebsführers vermeidet das Gesetz. Da es sich um die Entscheidung von betrieblichen Angelegenheiten „der Gefolgschaft gegenüber" handelt, sind es soziale Angelegenheiten. Und so sagt das Gesetz mit dieser Bestimmung, daß der Führer des Betriebes in allen sozialen Angelegenheiten, welcher Art sie auch sein mögen, entscheidet. Insbesondere ist er nicht an irgend eine Mitwirkung eines Organes, wie es etwa der Betriebsrat nach dem Betriebsrätegesetz hatte (Betriebsdemokratie), bei seinen Entscheidungen gebunden[66]).

Gemäß § 26 AOG. hat der Führer des Betriebes die Betriebsordnung schriftlich zu erlassen. Was in der Betriebsordnung bestimmt werden kann, ergibt sich aus den §§ 27 ff. AOG. Hervorzuheben verdient, daß in ihr die Lohn- und Arbeitsbedingungen geregelt werden können. Außerdem kann sie Unfallverhütungsvorschriften, die Festsetzung von Bußen, Vorschriften über die Ordnung im Betriebe usw. enthalten. Da die Betriebsordnung durch den Führer als Organ eines autonomen Verbandes in Ausübung eines öffentlich-rechtlichen Amtes erlassen wird, ist sie ein materielles Gesetz[67]), dessen Bestimmungen auch der Unternehmer unterworfen ist und die „als Mindestbedingungen rechtsverbindlich" (§ 30 AOG.) sind.

Wenn ein Vertrauensrat besteht, ist der Betriebsführer Mitglied und zugleich Führer desselben (§ 5 Abs. 1 Satz 2 AOG.).

Im Einvernehmen mit dem Obmann der nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation hat er in jedem Jahre die Vertrauensmänner und deren Stellvertreter zu bestimmen, zu denen die Gefolgschaft durch geheime Abstimmung Stellung nimmt (§ 9 Abs. 1 AOG.).

---

[66]) Mansfeld-Pohl § 2 Anm. 2 b; Nikisch S. 21; Dietz Anm. 2 zu § 2; Dersch § 1 Anm. 4 e.

[67]) Vgl. Herschel im Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 59; vgl. auch Nikisch S. 35 ff.; Huber in JW. 1934 S. 1019; Mansfeld-Pohl Vorbem. 3 vor §§ 26—31; Dersch § 26 Anm. 2 a u. in Dt. ArbR. 1934 Sp. 65 ff.

Als Mitglied des Vertrauensrates hat er zusammen mit den anderen Vertrauensmännern am Tage der nationalen Arbeit, dem 1. Mai, vor der Gefolgschaft das feierliche Gelöbnis abzulegen, „in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes, und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein" (§ 10 Abs. 1 AOG.).

Nach § 13 Abs. 2 Satz 2 AOG. hat er den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen.

Diese Aufzählung der Obliegenheiten des Betriebsführers erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei der Vielgestaltigkeit des lebendigen Wirtschaftsorganismus werden sich in einzelnen Fällen immer wieder Zweifel über die Zuständigkeit ergeben. Ob dann die Zuständigkeit des Unternehmers oder des Betriebsführers begründet ist, muß aus dem Geist und dem Zweck des Gesetzes entschieden werden.

Bei näherer Betrachtung sehen wir, daß die aufgezählten Obliegenheiten des Führers die Beziehungen zwischen dem Führer und der Gefolgschaft und im weiteren Sinne der Volksgemeinschaft betreffen. Alle diese Beziehungen bestehen auch, falls Unternehmer und Führer verschiedene Personen sind, ohne Rücksicht auf das im einzelnen Falle zwischen Führer und Unternehmer bestehende Rechtsverhältnis. Die dem Führer übertragenen Obliegenheiten, seine Rechte und Pflichten, sind infolgedessen gesellschaftlich- oder sozialrechtlicher Natur [68]).

c) Die Obliegenheiten des Unternehmers.

Wie dargelegt, sind auf den Führer des Betriebes nur die Aufgaben gesellschaftlich- oder sozialrechtlichen Charakters übergegangen. Der Inhaber des Betriebes, der nicht gleichzeitig Führer des Betriebes ist, bleibt der an den Unterlagen des Betriebes dinglich oder obligatorisch Berechtigte (z. B. Eigentümer, Pächter oder ähnliches). Er behält die rechtliche und tatsächliche Verfügungsgewalt über den Betrieb. Er bleibt auch weiterhin derjenige, auf dessen Rechnung der Betrieb geht und der ihm den Zweck setzt. Demgemäß verfügt er über die Gebäude, bestimmt die Art der Erzeugnisse, kauft ein und verkauft, sorgt für die Werkzeuge, stellt Maschinen auf oder läßt sie abbrechen, ebenso bestimmt er jede sonstige Veränderung im Bestande des Betriebes [69]).

Da die Beziehungen zwischen Führer und Gefolgschaft nur gesellschaftlicher oder sozialrechtlicher Art sind, so bleiben die im Arbeitsverhältnis enthaltenen vermögensrechtlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten bestehen [70]). Auch nach dem AOG. ist der Unternehmer der „Arbeitgeber" im bisherigen Sinne. Als solcher

[68]) Vgl. Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 41 ff. und Sp. 105 ff.

[69]) Vgl. Herschel in DJZ. 1934 Sp. 653 ff.

[70]) Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 110; vgl. auch Mansfeld in JW. 1934 S. 1004.

ist er für die Lohnzahlung, den Steuerabzug oder die Sozialversicherung verantwortlich. Er ist es auch, der Einstellungen oder Entlassungen von Betriebsangehörigen vornimmt. Daß die vermögensrechtlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten weiterbestehen, sagt das Gesetz selbst in § 20. § 20 Abs. 1 AOG. verpflichtet ausdrücklich den Unternehmer und nicht etwa den Betriebsführer zur Anzeige von Massenkündigungen an den Treuhänder der Arbeit und § 20 Abs. 3 AOG. bestimmt, daß der Unternehmer, dem es nicht möglich ist, die Beschäftigten bis zu dem in § 20 Abs. 2 AOG. bezeichneten Zeitpunkt in Arbeit zu halten, mit Zustimmung des Treuhänders die Arbeit strecken kann. Im Falle einer Arbeitsstreckung ist der Unternehmer — nicht der Betriebsführer — zu einer der verkürzten Arbeitszeit entsprechenden Lohn- und Gehaltskürzung berechtigt (§ 20 Abs. 3 Satz 3 AOG.)[71]).

Auch wird durch die Uebertragung der sozialen Aufgaben auf einen anderen als den Arbeitnehmer dessen privatrechtliche Stellung nicht berührt. Zwar kann der Betriebsführer beispielsweise durch den Inhalt der von ihm zu erlassenden Betriebsordnung die (auch vermögensrechtliche) Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse unmittelbar beeinflussen. Die Unternehmerstellung wird dadurch aber nur mittelbar beeinflußt. Denn wenn auch die Bestimmungen der Betriebsordnung als Mindestbedingungen in den einzelnen Arbeitsvertrag eingehen (§ 30 AOG.), so erlangt der Arbeitnehmer doch nicht auf Grund der Betriebsordnung, sondern auf Grund des zwischen ihm und dem Unternehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrages die vermögensrechtlichen Ansprüche gegen den Unternehmer[72]). Wenn Jans[73]) demgegenüber die Ansicht vertritt, daß die Unternehmerstellung durch das AOG. „nicht unerheblich" verändert worden ist, weil gegenüber dem früheren Zustande „der Unternehmer, der gleichzeitig Führer des Betriebes ist, aus seiner rein privatrechtlichen Stellung hinausgewachsen in eine zugleich öffentlich-rechtliche" Stellung ist, so verkennt er, obwohl er selbst Huber[74]) zitiert, die „Doppelstellung", die der Inhaber des Betriebes in Zukunft einnehmen wird. Die „soziale Machtstellung", die der Inhaber des Betriebes durch das AOG. einnimmt, ist kein Ausfluß der Unternehmer- sondern der Führerstellung. Aus seiner rein privatrechtlichen Stellung wächst der Unternehmer nur hinaus, wenn er gleichzeitig Führer des Betriebes ist. Mithin wird die Rechtsstellung des Unternehmers auch nicht verändert, falls der Inhaber des Betriebes diese „soziale Machtstellung" verliert (z. B. im Falle des § 3 Abs. 3 AOG.), da der Inhaber des Betriebes ihrer nicht als Unternehmer, sondern als Betriebsführer verlustig geht. Der Unternehmer bleibt dann nach wie vor Unternehmer. An der Stellung des Unternehmers als solchem ist durch das AOG. nichts geändert worden[75]).

[71]) Vgl. Herschel in DJZ. 1934 Sp. 653 ff.

[72]) Vgl. hierzu Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22.

[73]) Jans in DJZ. 1934 Sp. 1059.

[74]) Huber, in JW. 1934 S. 1019.

[75]) Vgl. hierzu Herschel in DJZ. 1934 Sp. 653 ff.

Allerdings muß der Unternehmer bei der Ausnutzung seines Unternehmens in erster Linie durch das Interesse der Volksgemeinschaft sich bestimmen lassen. Aber diese Beschränkung, die der römisch-rechtliche Eigentumsbegriff, der dem Eigentümer ohne Rücksicht auf die Volksgemeinschaft gestattete, von seinen Eigentumsrechten Gebrauch zu machen, dadurch erfährt, trifft in der Folge jedes Eigentum an Kapital und Sachen – nicht bloß das Eigentum am Betriebe — das nur mit Hilfe unselbständiger Arbeit benutzt werden kann. Das Interesse der Volksgesamtheit steht im Vordergrunde. Der Erwerbsgrundsatz der privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung wird durch den Bedarfsgrundsatz abgelöst[76]).

3. Der Führer des Unternehmens.

Wenn sich mehrere wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszwecke zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers vereinigen, so ist dieser Führer des Unternehmens. Falls er das Unternehmen nicht selbst leitet, hat er einen andern zum Führer des Unternehmens zu bestellen. Zu seiner Beratung in sozialen Angelegenheiten hat er einen Beirat aus den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe zu berufen (§ 17 AOG.).

Wenn das Gesetz in § 17 vom Führer des „Unternehmens" spricht, so versteht es darunter im wesentlichen den Begriff des Unternehmens, wie er vorstehend in § 2, 2, Seite 4 f. dargelegt ist.

Wirtschaftlich oder technisch gleichartige Betriebe sind solche, die einen gleichen wirtschaftlichen oder technischen Betriebszweck verfolgen (z. B. mehrere Brauereien desselben Unternehmers), doch genügt der gemeinsame Zweck der Gewinnerzielung nicht[77]).

„Nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe" sind dagegen solche, die durch den gemeinsamen Produktionszweck zusammengehalten werden (z. B. Molkerei und Käsefabrik einer Molkereigenossenschaft – vgl. RAG. vom 23. 7. 1930 in BenshS. 9, 507 —)[78]). Die Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck darf hier nicht im weitesten Sinne verstanden werden; denn in diesem Sinne sind alle Betriebe, die zum gleichen Unternehmen zusammengeschlossen werden, ihrem Betriebszwecke nach zusammengehörend.

Vor allen Dingen kommt es darauf an, daß die Betriebe „in der Hand eines Unternehmers" vereinigt sind, d. h. daß sie rechtlich zusammengehalten werden. Mithin genügt eine bloße wirtschaftliche Verflechtung, wie etwa bei einem Kartell, Konzern, Interessengemeinschaft usw., bei denen der Unternehmer nur auf die wirtschaftliche Freiheit Verzicht leistet, dagegen die rechtliche Selbständigkeit behält[79]), oder bloßer Aktienbesitz oder anderweitige kapitalmäßige

---

[76]) Vgl. Dersch § 1 Anm. 4 g; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 41 ff.

[77]) Vgl. Nikisch S. 34, 35; Mansfeld-Pohl § 4, § 8 Anm. 2, § 17; Dersch § 17 Anm. 2 b.

[78]) Vgl. hierzu auch Anm. 77.

[79]) Friedländer S. 30 ff.; 334 ff.; vgl. auch S. 93 ff. und die jeweils dort Zitierten.

Beteiligung nicht[80]). Auch genügt die bloße Vereinigung ohne sachlichen Zusammenhang in der Hand eines Unternehmers nicht. Doch kommt es auf das Eigentum dabei nicht an, sodaß auch für mehrere Betriebe, die eine Person z. B. als Eigentümer und Pächter innehat, ein Beirat zu berufen ist.

Andererseits muß es sich um selbständige Betriebe mit eigenem Vertrauensrate handeln, wie sich aus § 17 AOG. klar ergibt; denn der Beirat wird „aus den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe" berufen. Infolgedessen kann nicht auf Grund des § 17 AOG. für mehrere Kleinbetriebe, für die ein Vertrauensrat nicht zu bilden ist (§ 5 Abs. 1 AOG.), ein Beirat berufen werden.

Der Zweck der Einrichtung des „Führes des Unternehmens" ist der, eine gewisse Einheitlichkeit in der Behandlung der das Gesamtunternehmen betreffenden sozialen Angelegenheiten zu gewährleisten.

Als Selbstverständlichkeit hat das Gesetz unerwähnt gelassen, daß, außer dem Führer des Unternehmens, für die einzelnen Betriebe Führer bestellt werden. Denn würde sich beim Vorhandensein eines Führers des Unternehmens die Bestellung von Betriebsführern erübrigen, so würde gerade bei Großunternehmen das, was das Gesetz mit der Institution des Betriebsführers bezweckt, nämlich der Gefolgschaft die Person zu zeigen, mit der sie es zu tun hat, nicht erreicht werden. So macht das Vorhandensein eines Führers des Unternehmens die Bestellung von Führern für die Einzelbetriebe nicht überflüssig, sondern er nimmt ihnen gegenüber nur eine gewisse Oberstellung ein. Er trifft, wie der Führer des Betriebes für den Einzelbetrieb, die sozialpolitischen Entscheidungen, die das Gesamtunternehmen betreffen. Dieser Führer des Unternehmens hat daher mit dem Begriff „Unternehmer" nichts zu tun, sondern er ist der Führer der Betriebe.

Zur Erleichterung der Arbeit und um die Verbindung mit der Gefolgschaft herzustellen, verpflichtet das Gesetz den Unternehmer „zu seiner Beratung in sozialen Angelegenheiten" einen Beirat zu berufen. Wieviel Vertrauensmänner er berufen will und deren Auswahl bleibt ihm überlassen. Dieser Beirat hat mit dem früheren Gesamtbetriebsrat[81]) nur äußere Aehnlichkeit; denn er hat nur ein Mitberatungs- kein Mitbestimmungsrecht. Da das Gesetz ganz auf den Betrieb abgestellt ist, verzichtet es, für das Unternehmen ein Gemeinschaftsorgan zu schaffen.

Da der Führer des Unternehmens und der Beirat gemeinschaftlich arbeiten sollen, so muß auch er eine natürliche Person sein[82]).

Für die Berufung eines anderen zum Führer des Unternehmens, falls der Unternehmer das Unternehmen nicht selbst leitet, finden

---

[80]) Vgl. u. a. Dersch § 17 Anm. 2c; Mansfeld-Pohl Anm. zu § 17.
[81]) Vgl. § 50 BRG.; vgl. auch den „gemeinsamen Betriebsrat" nach § 51 BRG.
[82]) Vgl. Mansfeld-Pohl Anm. zu § 17.

die Grundsätze für die Berufung eines Führers des Betriebes entsprechende Anwendung[83]).

§ 4.

Die Übertragung einzelner Obliegenheiten auf einen anderen als den Inhaber des Betriebes.

Der Inhaber des Betriebes hat, wie gesagt, eine deutliche Doppelstellung erhalten, als Unternehmer ist er privater Rechtsträger, als Führer des Betriebes sind ihm aber sozialrechtliche Funktionen übertragen. Nach dem AOG. kann er sowohl seine privatrechtlichen oder unternehmerlichen als auch seine sozialrechtlichen Funktionen auf eine andere Person übertragen[84]).

1. Die Uebertragung der privatrechtlichen Befugnisse.

Die Uebertragung der unternehmerlichen (privatrechtlichen) Rechte und Pflichten auf eine oder mehrere andere Personen bietet im Sinne des AOG. nichts Neues. Die Rechtsstellung des Inhabers des Betriebes in seiner Eigenschaft als Unternehmer wird dadurch nicht berührt. Mithin bestimmt sich die Rechtsstellung der Personen, denen unternehmerliche Funktionen übertragen werden, zu dem Unternehmer nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des BGB. über Stellvertretung. Sie sind Vertreter des Unternehmers. Hervorzuheben ist nur, daß der Unternehmer, der Führer des Betriebes bleiben will, nicht alle privatrechtlichen Aufgaben übertragen darf, da er, sobald er den Betrieb nicht selbst leitet, eine andere „an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit seiner Stellvertretung betrauen" muß (§ 3 Abs. 2 Satz 1 AOG.). Um Führer zu bleiben, muß er immer die Leitung behalten[85]).

Daß der Unternehmer, wenn ein anderer als er Führer des Betriebes ist, auch auf diesen seine unternehmerlichen Funktionen übertragen kann, steht außer Zweifel. In der Praxis wird der Fall, daß der Führer zugleich eine weitgehende zivilrechtliche Vertretungsmacht besitzt, voraussichtlich öfter eintreten. Nach außen hin wird die Aufgabenteilung dann gar nicht oder nur sehr schwach in Erscheinung treten.

2. Die Uebertragung einzelner sozialrechtlicher Aufgaben.

Selbstverständlich kann sich der Führer des Betriebes auch in seinen einzelnen sozialen Aufgaben „vertreten" lassen. Das bedeutet im Sinne des neuen Arbeitsrechts ebenfalls nichts Besonderes. Das

[83]) Vgl. die folgenden §§ 9, 1 und 10, 1; Seite 29 f. u. 33 ff. auch Mansfeld-Pohl Anm. zu § 17.

[84]) Vgl. Bodmann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 220 ff.

[85]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 3 a; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 c; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21.

Rechtsverhältnis zwischen ihnen bestimmt sich dann nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des BGB. über Stellvertretung[86]).

§ 5.

Die einzelnen Fälle, in denen die sämtlichen sozialrechtlichen Aufgaben auf einen anderen als den Inhaber des Betriebes übertragen sind.

Bei der Frage nach der Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes sind nur die Fälle von besonderem Interesse, bei denen die sämtlichen sozialrechtlichen Funktionen des Betriebsführers ständig (oder doch für eine gewisse Zeit) auf eine andere Person als die des Unternehmers übertragen werden.

Werden die sämtlichen Funktionen des Betriebsführers nur für kurze Zeit (etwa für die Dauer einer kurzen Reise) auf eine andere Person übertragen, so bietet das nichts Besonderes. In diesem Falle ist derjenige, auf den die Führerfunktionen übertragen sind, der Stellvertreter des Betriebsführers. Doch wird man, um Mißbräuchen vorzubeugen, strenge Anforderungen stellen müssen und die Zeit nicht zu lange bemessen dürfen. Bei einer längeren Verhinderung in der Wahrnehmung der Führergeschäfte (etwa bei einer Reise nach Uebersee) muß verlangt werden, daß ein anderer nach § 3 Abs. 2 AOG. zum Führer des Betriebes ernannt wird.

Der Umstand, daß Unternehmer und Betriebsführer nicht identisch sind, kann auf verschiedenen Ursachen beruhen.

So sind bei juristischen Personen oder Personengesamtheiten die „gesetzlichen Vertreter" die Führer des Betriebes (§ 3 Abs. 1 AOG.). Hier sind die „gesetzlichen Vertreter" die Führer, während die juristische Person als solche, beispielsweise die Aktiengesellschaft, der Unternehmer ist[87]).

Gemäß § 3 Abs. 2 AOG. können der Unternehmer oder bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person „mit ihrer Stellvertretung betrauen", was geschehen muß, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten. In Angelegenheiten von geringerer Bedeutung können sie auch eine an der Betriebsleitung nicht verantwortlich beteiligte Person „beauftragen"[88]).

Nach § 3 Abs. 3 AOG. ist ein anderer Führer des Betriebes „zu bestellen", wenn dem Führer des Betriebes die Führereigenschaft durch das Ehrengericht rechtskräftig aberkannt ist.

Außerdem fallen Führer und Unternehmer auseinander, wenn der Unternehmer zwar eine physische Person, aber aus irgend einem Grunde geschäftsunfähig oder geschäftsbeschränkt ist[89]).

[86]) Bodmann, in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 220 ff.

[87]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2 a; Nikisch S. 19; Dersch § 3 Anm. 2 a; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21; Bodmann, Arbeitsrecht und Volkstum Sp. 220 ff.

[88]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b.

[89]) Vgl. Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21; Dersch § 3 Anm. 2 b; Nikisch S. 19; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b.

Und schließlich ist noch ein anderer als der Unternehmer zum Führer des Betriebes zu berufen, wenn durch die Eröffnung des Konkurses der Unternehmer in der Verfügung und Verwaltung seines Vermögens beschränkt wird (§ 6 Abs. 1 KO.)[90]).

§ 6.

Das Verhältnis zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes.

Ist der Unternehmer zugleich der Führer des Betriebes, dann ergeben sich – wenn der Führer des Betriebes eine physische Person ist – keine Schwierigkeiten. Denn hierbei bleibt der Unternehmer, wenn er Entscheidungen in sozialpolitischen Angelegenheiten trifft, immer mit sich selbst im Einklang[91]).

1. Der Inhaber des Betriebes ist eine juristische Person oder Personengesamtheit und der Führer des Betriebes ihr gesetzlicher Vertreter.

Im Fall des § 3 Abs. 1 AOG. sind bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die „gesetzlichen Vertreter" Führer des Betriebes. Auf die Kontroverse einzugehen, ob der gesetzliche Vertreter einer juristischen Person Organ oder Vertreter ist[92]), erübrigt sich in diesem Zusammenhang. Bei der Frage nach der Rechtsstellung des Unternehmers (der juristischen Person) gegenüber dem Führer des Betriebes (dem gesetzlichen Vertreter) kommt es weniger darauf an, ob der gesetzliche Vertreter Organ ist, als darauf, daß er derjenige ist, der nach Gesetz, Vertrag oder Satzung zur Willensbildung der juristischen Person berufen ist. Hierin besteht aber Einhelligkeit; denn sowohl die Anhänger der „Organtheorie" (Hauptvertreter von Gierke) als auch ihre Gegner, die Anhänger der (anorganischen) individualistischen Persönlichkeitstheorie stehen auf dem Standpunkte, daß die juristische Person als solche durch ihre gesetzlichen Vertreter unmittelbar berechtigt und verpflichtet wird, und zwar in jeder Beziehung. Ist nun aber der mit dieser weitreichenden Macht ausgestattete gesetzliche Vertreter der Führer des Betriebes und der Vertretene, die juristische Person, der Unternehmer, dann können sich kaum Schwierigkeiten ergeben, da der Vertretene durch die Macht, die der Vertreter über ihn hat, von diesem ohne seine Zustimmung in jeder Beziehung – also sowohl auf privatrechtlichem wie auf

[90]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2b; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3b.
[91]) Vgl. Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.
[92]) Vgl. Schloßmann, Lehre von der Stellvertretung; derselbe in JheringsJ. Bd. 44 S. 289, dazu die Replik von Preuß in JheringsJ. Bd. 44 S. 429; Riezler in ArchZivPr. Bd. 98 S. 372 ff. Jung in JheringsJ. Bd. 69 S. 82; v. Gierke, Genossenschaftstheorie S. 614 ff. Rosenberg, Stellvertretung im Prozeß; Biermann, Stellvertretung und Vollmacht; Rümelin in ArchZivPr. Bd. 93 S. 131 ff.

sozialrechtlichem Gebiete unmittelbar berechtigt und verpflichtet wird [93]).

Die Haftung der gesetzlichen Vertreter gegenüber dem Vertretenen bestimmt sich nach den bisherigen Grundsätzen und bietet daher im Sinne des AOG. nichts besonderes.

Nach § 3 Abs. 1 AOG. sind jedoch die gesetzlichen Vertreter nicht nur bei juristischen Personen, sondern auch bei nicht rechtsfähigen Personengesamtheiten die Führer des Betriebes. Spricht das Gesetz aber auch bei nicht rechtsfähigen Personengesamtheiten von „gesetzlichen Vertretern", so ist davon auszugehen, daß es diesen Ausdruck nicht als terminus technicus gebraucht [94]), vielmehr die nach Gesetz, Satzung oder Vertrag Vertretungsberechtigten versteht. Auch hier können keine Schwierigkeiten entstehen, da die Personengesamtheiten durch ihre „gesetzlichen Vertreter" grundsätzlich ebenfalls unmittelbar privat- wie sozialrechtlich verpflichtet werden [95]).

Die Vorschrift, daß der Unternehmer nur Führer des Betriebes sein kann, wenn er den Betrieb selbst *leitet*, trifft selbstverständlich auch auf juristische Personen zu. Da der Unternehmer bei einer juristischen Person durch die gesetzlichen Vertreter repräsentiert wird, so findet eine Leitung durch den Unternehmer nur statt, wenn *alle* gesetzlichen Vertreter an der Betriebsleitung beteiligt sind. Trifft dies für einen von den gesetzlichen Vertretern nicht zu, dann kann er nicht Führer sein, und es ist gemäß § 3 Abs. 2 AOG. ein anderer mit der Stellvertretung zu betrauen [96]).

Dabei ist es zweifelhaft, ob der Betriebsführer, der für den an der Leitung des Betriebes nicht beteiligten gesetzlichen Vertreter bestellt ist, zusammen mit den anderen gesetzlichen Vertretern, *der* Führer des Betriebes nach § 3 Abs. 1 AOG. ist oder ob, wenn nicht *alle* gesetzlichen Vertreter an der Leitung beteiligt sind, ein anderer Führer nach § 3 Abs. 2 AOG. zu berufen ist.

In diesem Zusammenhange erhebt sich die grundsätzliche Frage: Muß der Unternehmer einen oder kann er auch mehrere zum Führer des Betriebes berufen?

Dem Grundsatz verantwortlichen Führertums entspricht es allein, wenn nur einer Führer ist. Denn wahre Verantwortung ist grundsätzlich Einzelverantwortung. Dem Sinn des Gesetzes, das unbedingte Führerverantwortlichkeit und Klarheit der Entscheidungsfunktion will, entspricht es sicher nicht, wenn mehrere zum Betriebsführer berufen werden. Deshalb ist die Bestimmung des Gesetzes, daß bei juristischen Personen usw. die gesetzlichen Vertreter — also in der Regel mehrere Personen — die Führer des Betriebes sind, nur als Zugeständnis an die Besonderheiten der juristischen Personen

---

[93]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2a und 2b; Nikisch S. 19; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2a; Bodmann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 220 ff.

[94]) Vgl. Dietz Anm. 2 zu § 3.

[95]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2a und 2b; Nikisch S. 19; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2a.

[96]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2a; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2a und 2b.

[97]) Vgl. Dietz Anm. 3 zu § 3 und in Dt.ArbR. 1934 Sp. 103.

usw. anzusehen, nicht aber als Beweis dafür, daß grundsätzlich mehrere Personen zum Betriebsführer bestellt werden können[97]). Man bedenke noch, daß der bzw. die Führer des Betriebes dem Vertrauensrate angehören. Kann man das bei juristischen Personen usw. in Kauf nehmen, so widerspricht es dem Sinne des Gesetzes, wenn der Unternehmer durch beliebige Berufungen von Betriebsführern mehrere Personen in den Vertrauensrat entsenden kann. Verlangt also der Grundsatz verantwortlichen Führertums, daß nur einer und nicht mehrere zum Betriebsführer bestellt werden, so ist das Zugeständnis an die juristischen Personen und Personengesamtheiten dadurch gerechtfertigt, daß die juristischen Personen usw. als solche handlungsunfähig sind und durch ihre gesetzlichen Vertreter handeln. Da das Handeln allein aber nicht genügt, um die Führerqualitäten zu begründen, sondern eine verantwortliche Beteiligung an der Betriebsleitung dazu kommen muß, so leiten die gesetzlichen Vertreter den Betrieb eben nicht, wenn auch nur einer von ihnen an der Betriebsleitung nicht beteiligt ist. Es ist daher nicht angängig, daß für den oder die an der Betriebsleitung nicht beteiligten gesetzlichen Vertreter Ersatzmänner bestellt werden, die mit den übrigen gesetzlichen Vertretern „der Betriebsführer" sind. Es muß vielmehr gemäß § 3 Abs. 2 AOG. ein anderer Betriebsführer — und zwar nur ein Einzelner — ernannt werden, wodurch nicht ausgeschlossen wird, daß einer der an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligten gesetzlichen Vertreter zum Führer des Betriebes berufen wird. Dieser trägt jetzt die alleinige Führerverantwortung[98]).

Zweifelhaft bleibt auch, ob die gesetzlichen Vertreter in ihrer Gesamtheit oder jeder einzelne als Führer berechtigt und verpflichtet sind[99]). Nach bürgerlichem Recht sind die Organmitglieder als Gesamtorgan — z. B. der Vorstand einer Aktiengesellschaft — die gesetzlichen Vertreter. Daß aber das Organ als solches der Führer des Betriebes ist, entspricht nicht dem Willen des Gesetzes, welches die Aufgaben des Führers nur natürlichen Personen übertragen will. Führer ist nicht das Organ als solches, sondern nur die einzelnen Personen, aus denen es sich zusammensetzt. Man wird daher so entscheiden müssen, daß die Art ihres Tätigwerdens sich nach der allgemeinen Handlungs- und Vertretungsvollmacht richtet, daß z. B. für den schriftlichen Erlaß der Betriebsordnung die Unterschriften von so vielen Vorstandsmitgliedern genügen, wie zur Vertretung der Aktiengesellschaft befugt sind[100]).

Die straf- und ehrengerichtliche Verantwortlichkeit richtet sich dagegen nach dem Verhalten des einzelnen, hier hat jeder seine Handlungsweise persönlich zu vertreten.

[98]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2 b; Dietz in Dt. ArbR. 1934 S. 101 ff.; Dersch § 3 Anm. 2 a; vgl. auch die amtliche Verlautbarung des Reichsarbeitsministers — I. Pr. 311/34 — vom 20. III. 1934.

[99]) Vgl. den Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 1. März 1934 — abgedruckt im Reichsarbeitsblatt, 14. Jahrgang Nr. 9, S. I 62 — wo er beim Vorhandensein mehrerer gesetzlicher Vertreter empfiehlt, nur eine Person mit der Führerstellung nach § 3 Abs. 2 AOG. zu betrauen.

[100]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2 a; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21.

2. Der Inhaber des Betriebes ist eine natürliche Person und der Führer des Betriebes ihr gesetzlicher Vertreter.

Ist der Unternehmer ein physische geschäftsunfähige oder in der Geschäftsfähigkeit beschränkte Person, dann ist der gesetzliche Vertreter, da die Entscheidungen des Geschäftsbeschränkten weithin von seiner Zustimmung abhängen oder gar durch den Vertreter ersetzt werden, der letztlich Entscheidende und infolgedessen der zum Führer des Betriebes Berufene. In diesem Fall entstehen ebenfalls keine Zweifel; denn der Vertretene wird durch den Vertreter ohne seine Zustimmung unmittelbar privatrechtlich wie sozialrechtlich berechtigt und verpflichtet. Nur die straf- und ehrengerichtliche Verantwortlichkeit trifft den gesetzlichen Vertreter ebenfalls selbst und nicht den Vertretenen [101]).

Leitet der gesetzliche Vertreter den Betrieb nicht selbst, so muß er seinerseits einen anderen zum Führer bestellen. Das Rechtsverhältnis zwischen ihnen bestimmt sich dann wie zu einem nach § 3 Abs. 2 AOG. berufenen Betriebsführer (vgl. dazu § 9 S. 29 ff.).

Ist jedoch der in der Geschäftsfähigkeit beschränkte Unternehmer gemäß § 112 BGB. zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäftes ermächtigt, dann ist er auch der Führer des Betriebes; denn die durch die §§ 1821, 1822 BGB. verbleibende Beschränkung kommt für Führerentscheidungen nicht in Betracht [102]).

3. Ueber das Vermögen des Inhabers des Betriebes ist der Konkurs eröffnet.

Wenn über das Vermögen des Unternehmers der Konkurs eröffnet ist, so ist gleichfalls ein anderer zum Führer des Betriebes zu ernennen. Durch die Konkurseröffnung verliert der Unternehmer die Verfügungs- und Verwaltungsfähigkeit (§ 6 Abs. 1 KO.), er leitet den Betrieb nicht mehr. Der Konkursverwalter hat jetzt die Entscheidungen auch bezüglich der Betriebsleitung zu treffen (§ 6 Abs. 2 KO.), und ist infolgedessen als der zum Betriebsführer zunächst Berufene anzusehen.

Kann oder will der Konkursverwalter den Betrieb nicht selbst leiten, so muß er seinerseits einen anderen zum Führer des Betriebes bestellen, wobei grundsätzlich keine Bedenken dagegen bestehen, daß er den Gemeinschuldner zum Führer des Betriebes bestellt.

Die Berufung des Betriebsführers durch den Konkursverwalter hat dann nach § 3 Abs. 2 AOG. zu erfolgen (über das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis vgl. § 9 S. 56 ff.) [103]).

[101]) Vgl. Nikisch S. 19; Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b; Dersch § 3 Anm. 2 b.

[102]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2 b; Nikisch S. 19; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b.

[103]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2 b; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b.

§ 7.

Stellvertreter des Führers oder stellvertretender Führer.

Ist der mit dem Unternehmer nicht identische Führer des Betriebes nach § 3 Abs. 2 oder § 3 Abs. 3 AOG. zum Führer berufen, also weder Betriebsführer als gesetzlicher Vertreter einer physischen oder juristischen Person bzw. Personengesamtheit noch als Konkursverwalters des Unternehmers, dann fragt es sich, ob der Betriebsführer nur Stellvertreter des Unternehmers ist oder ob die Führeraufgaben, losgelöst von der Person des Unternehmers, auf eine andere Person übertragen sind, ob die mit der Führung betraute Person Stellvertreter des Führers oder stellvertretender Führer ist. Die Fragestellung geht somit dahin: Bleibt der Unternehmer der Führer und läßt er sich nur in der Ausübung seiner Führeraufgaben durch eine andere Person „vertreten" oder überträgt er seine Führeraufgaben derart auf eine andere Person, daß diese selbst Führer wird.

Mansfeld[104]) erblickt in dem nach § 3 Abs. 2 AOG. berufenen Führer den Stellvertreter des Unternehmers. Nach ihm ist der Unternehmer der „geborene" Führer. Nur im Falle des § 3 Abs. 3 AOG. „klafft in der Tat Führertum und Unternehmerstellung auseinander". Wenn Mansfeld für seine Ansicht anführt, daß der Unternehmer auch in Zukunft derjenige sein wird, mit dem die Dienstverträge abgeschlossen werden und der als Dienstberechtigter für die Lohnzahlung verantwortlich ist, so übersieht er, daß das AOG. tatsächlich eine „Trennung der Gewalten" vollzogen hat, daß der Inhaber des Betriebes als Unternehmer „privater Rechtsträger, als Führer des Betriebes aber Organ eines öffentlichen Verbandes" ist[105]).

Zwar ist das Gesetz im Ausdruck unklar. Nach § 3 Abs. 2 Satz 1 AOG. kann der Unternehmer eine andere Person mit seiner „Stellvertretung betrauen". In Angelegenheiten von geringerer Bedeutung kann er eine andere Person „beauftragen" (§ 3 Abs. 2 Satz 2 AOG.). Und schließlich bestimmt § 3 Abs. 3 AOG., daß ein anderer Führer des Betriebes „zu bestellen" ist, wenn dem Betriebsführer die Führerfähigkeiten durch Ehrengerichtsurteil rechtskräftig aberkannt worden sind.

Wird von dem Unternehmer nach § 3 Abs. 2 Satz 2 AOG. in Angelegenheiten von geringerer Bedeutung eine andere Person mit seiner Vertretung „beauftragt", dann unterliegt es wohl keinem Zweifel, daß dieser Beauftragte Stellvertreter des Unternehmers ist[106]). Das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis ist daher nach den allgemein Regeln über Stellvertretung zu beurteilen. Zweifel können nur darüber entstehen, was Angelegenheiten von ge-

---

[104]) Mansfeld in JW. 1934 S. 1004 ff.; ebenso Nikisch S. 16 ff.; vgl. auch Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 2 und 3.

[105]) Vgl. Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21, 22.

[106]) Vgl. u. a. Nikisch S. 21; Dersch § 3 Anm. 3 b; Grussendorf S. 14 ff.; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 d.

ringerer Bedeutung sind. Generell kann gesagt werden, daß alle die Angelegenheiten, die weder kaufmännisch noch technisch den Gang des Betriebes wesentlich beeinflussen, die mehr als nebensächliche Begleiterscheinung auftreten, „von geringerer Bedeutung" sind. Im Einzelfall kann das jedoch verschieden sein. In dem einen Betrieb kann die gleiche Frage von größerer Wichtigkeit sein, als in einem anderen [107]).

Dagegen bringt das Gesetz im Falle des § 3 Abs. 3 deutlich zum Ausdruck, daß der neue an die Stelle des „abgemeierten" tretende Führer nicht Stellvertreter des alten ist.

Wenn das Gesetz in § 3 Abs. 2 Satz 1 davon spricht, daß eine andere Person mit der „Stellvertretung" zu betrauen ist, so ist nach reiner Wortinterpretation allerdings die betraute Person „Stellvertreter". Das würde dem Sinn des Gesetzes und dem Führergrundsatz jedoch keinesfalls entsprechen [108]). Soll etwa jede Rechtshandlung des stellvertretenden Führers nur dann wirksam sein, wenn sie sich innerhalb der Grenzen des vom Unternehmer erteilten Auftrages hält oder nachträglich von ihm genehmigt wird? Und was für eine Rechtsunsicherheit müßte für die Betriebsangehörigen entstehen, wenn die vom stellvertretenden Führer erlassene Betriebsordnung (§ 26 AOG.), die die Regelung der Arbeitsbedingungen enthalten, und als Mindestbedingungen sogar „rechtsverbindlich" sein sollen (§ 30 AOG.), durch den Unternehmer aufgehoben oder durch Verweigerung seiner Genehmigung unwirksam gemacht werden könnte? Daß der Führer als „Stellvertreter" des Unternehmers, des „geborenen" Führers, nur dessen verlängerter Arm oder dessen Sprachrohr ist, liegt unzweifelhaft nicht in der Absicht des Gesetzgebers. Was hätte es für einen Sinn, wenn sich der Unternehmer, solange er den Betrieb nicht selbst leitet, durch die Bestellung des Betriebsführers des Rechts entäußerte, „der Gefolgschaft persönlich gegenüberzutreten, persönlich die Betriebsordnung zu erlassen und persönlich den Vertrauensrat zu leiten" [109]), wenn der Betriebsführer nur sein Stellvertreter ist und der Unternehmer nach wie vor der Entscheidende bleibt. Die Funktionen des Führers des Betriebes setzen die Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft voraus [110]), weil sie nur aus dieser heraus zu regeln sind [111]). Infolgedessen muß der Betriebsführer bei Entscheidungen, die in seiner Sphäre liegen, von der Zustimmung des der Betriebsgemeinschaft nicht angehörenden Unternehmers unabhängig sein [112]). Außerdem läßt, wenn man sich nicht ganz eng an Worte klammert, der Wortlaut des § 3 Abs. 2 Satz 1 AOG. zum

[107]) Nicht von geringerer Bedeutung ist die Leitung der Abstimmung. Vgl. die amtliche Verlautbarung des Reichsarbeitsministers vom 10. März 1934 zur zweiten Durchführungsverordnung.

[108]) Vgl. Dietz in Dt. ArbR. 1934 Sp. 103.

[109]) Mansfeld in JW. 1934 S. 1005; Hervorhebungen vom Verfasser.

[110]) So auch Mansfeld in JW. 1934 S. 1005 ebenso Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2.

[111]) Außerdem soll dadurch verhindert werden, daß der Unternehmer die Verantwortung auf einen „Strohmann" abwälzt. Vgl. Grussendorf S. 15; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3a; Nikisch S. 21.

[112]) Vgl. Bodmann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 220 ff.

mindesten auch die Deutung zu, daß die mit der Stellvertretung betraute Person der vom Unternehmer „bestellte" Führer ist. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist der „betraute" Führer derjenige, der der Gefolgschaft unmittelbar gegenübertritt, der die Gefolgschaft führt. Wäre er bei seinem Führen an Weisungen des Unternehmers gebunden, so würde das jedoch dem Führerprinzip, das einerseits unbedingte Autorität, andererseits aber auch unbedingte Eigenverantwortlichkeit verlangt, direkt zuwiderlaufen. In diesem Falle würde nicht der Führer die Gefolgschaft führen, sondern der Unternehmer. Auch ist der „betraute" Führer sicher der „Führer des Betriebes" im Sinne von § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG. und untersteht als solcher der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Um den Führer für sein Handeln aber in einem Ehrengerichtsverfahren zur Verantwortung ziehen zu können, ist Voraussetzung, daß er in seinen Handlungen frei und nicht an Weisungen des Unternehmers gebunden ist. Denn andernfalls wäre der Unternehmer, wenn der Betriebsführer nach seinen Anordnungen tätig wird, der Entscheidende und infolgedessen er der ehrengerichtlich letztlich Verantwortliche. Und schließlich widerspricht der Mansfeld'schen Ansicht die Tatsache, daß die Aufgaben des Betriebsführers öffentlich-rechtlicher Natur sind, die durch private Abmachungen weder beschränkt noch erweitert werden können[113]). Der Unternehmer entäußert sich der Möglichkeit als Führer zu handeln, wenn er einen anderen mit der Stellvertretung betraut.

Der „betraute Stellvertreter" ist nicht Vertreter im Willen, sondern selbst Führer[114]).

§ 8.

Das Grundverhältnis zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes.

Wenn auch weder der nach § 3 Abs. 2 AOG. noch der nach § 3 Abs. 3 AOG. ernannte Führer des Betriebes „Stellvertreter" des Unternehmers ist, so wird der Ernennung doch irgend ein Rechtsverhältnis (in der Regel ein Dienstvertrag, eventuell Auftrag) zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsführer zugrundeliegen[115])[116]). Auf Grund dieses Rechtsverhältnisses wird der Führer den Weisungen des Unternehmers unterworfen sein. Der Unternehmer wird die

[113]) Vgl. Joerges im Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.; vgl. auch Dersch § 3 Anm. 3 b.

[114]) Vgl. Bodmann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 222, 223.

[115]) Vgl. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b.

[116]) Daß darüber hinaus der Unternehmer an den Betriebsführer auch etwas von seinen unternehmerlichen Befugnissen übertragen muß, damit der Führer „eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person" ist, hat mit der Bestellung zum Führer als solcher nichts zu tun. Die Hauptsache ist, daß der Führer verantwortlich beteiligt ist. Welcher Art die auf den Führer übertragenen unternehmerlichen Funktionen im einzelnen sind, bleibt dagegen dem Ermessen des Unternehmers überlassen. Wann der Betriebsführer als an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person angesehen werden muß, kann in diesem Zusammenhange unerörtert bleiben.

Befugnisse des Betriebsführers mehr oder weniger begrenzen und ihm Handlungen vorschreiben oder verbieten können. Handelt der Betriebsführer seinen Befugnissen und den Weisungen zuwider, dann kann ihn der Unternehmer ohne Zweifel auch zur Verantwortung ziehen. Diese Verantwortung besteht aber nur auf privatrechtlichem Gebiet. Doch werden, wenn der Führer des Betriebes nach den Grundsätzen eines verantwortungsvollen und ehrenhaften Führers handelt, Schadensersatzansprüche an dem Mangel des Verschuldens scheitern. Wann im einzelnen der Betriebsführer verantwortlich ist, wann er sich insbesondere schadensersatzpflichtig gemacht hat, bestimmt sich nach den allgemeinen Regeln des BGB. und bietet daher im Sinne des AOG. nichts Neues[117] [118]).

Auf sozialrechtlichem Gebiet ist der Führer jedenfalls zu selbständigem und rechtswirksamen Handeln befugt. Da der Führer des Betriebes in seiner — der sozialrechtlichen Sphäre — unbeschränkt ist, so kann der Unternehmer auf sozialem Gebiet keine Handlungen des Betriebsführers (mag der Führer aus dem Grundverhältnis auch dazu verpflichtet sein) erzwingen oder verhindern[119])[120]). Infolgedessen ist die Ansicht von Herschel[121]) abwegig, der dem Unternehmer, der nicht Führer ist, in sozialrechtlichen Angelegenheiten ebenfalls die letzte Entscheidungsbefugnis einräumt, „denn auch diese gehören zur Gesamtleitung des Betriebes und sind dem Unternehmer nicht schlechthin entzogen worden“[122]). Er verkennt eben, daß der Unternehmer, durch die Bestellung eines anderen zum Betriebsführer sich der Möglichkeit begeben hat, innerhalb der sozialrechtlichen Sphäre tätig zu werden. Und wenn Herschel a. a. O. weiter folgert, daß der Unternehmer, da er das Risiko trägt, auch in sozialpolitischen Fragen die letzte Entscheidung zu treffen hat, so übersieht er, daß der Eigentumsbegriff eine wesentliche Einschränkung erfahren hat[123]). Zwar hat auch in Zukunft der Unternehmer die Rentabilität des Betriebes scharf im Auge zu behalten, aber für seine Handlungen ist

[117]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 2 b.

[118]) Daß der Unternehmer dem Betriebsführer nichts gebieten bzw. verbieten kann, was gegen dessen soziale Ehre verstößt, ist eine Selbstverständlichkeit, zumal der Führer des Betriebes den Straf- und Ehrengerichten gegenüber persönlich verantwortlich ist (vgl. §§ 22, 36 AOG.).

[119]) Vgl. Bodmann im Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 223.

[120]) Dersch – § 3 Anm. 3 c –, nach dem der Unternehmer ebenfalls der „geborene“ Führer ist, will auf die Maßnahmen des „Stellvertreters“ die „allgemeinen Regeln über Verwaltungsakte“ anwenden. Danach könnten Entscheidungen des Stellvertreters durch den Führer des Betriebes nach den Regeln über Widerruf und Rücknahme von Verwaltungsakten geändert werden. Doch verneint Dersch die Rückwirkung einer Aenderung nicht nur nach den allgemeinen Regeln, wenn bereits subjektive Rechte Dritter erworben sind, sondern lehnt zur Erhaltung der Rechtssicherheit im Betriebe – des Betriebsfriedens – und aus dem Führergrundsatz die rückwirkende Aenderung „autoritärer Maßnahmen“ überhaupt ab. Nur im Innenverhältnis soll der Betriebsführer von dem Unternehmer für die an sich unantastbaren Maßnahmen zur Verantwortung gezogen werden können.

[121]) Herschel in DJZ. 1934 Sp. 653 ff.

[122]) Herschel a. a. O. Sp. 654.

[123]) Vgl. Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 50 ff.; Grussendorf S. 16 ff.

nicht mehr der Grundsatz des Eigennutzes, sondern der des Gemeinnutzes maßgebend. Das Risiko ist nicht mehr das einzig Entscheidende, Auch der Unternehmer als Unternehmer kann vor das soziale Ehrengericht kommen[124]). Wenn Herschel a. a. O. weiter den Standpunkt vertritt, daß durch das AOG. die Wirtschaft nicht neu geordnet, sondern „lediglich" die nationale Arbeit neu geregelt wird, so muß dazu gesagt werden, daß die Wirtschaftsordnung das wirtschaftliche und rechtliche Zusammenleben aller in der Wirtschaft Tätigen umfaßt, dazu gehört neben dem ständischen Aufbau aber auch die Regelung der Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Betrieben. Die Regelung der Arbeit ist ein wesentlicher Teil der Wirtschaftsordnung. Und so ist das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit zumindest der verheißungsvolle Anfang für die Verwirklichung einer neuen Wirtschaftsordnung. Es ist der Beginn eines völligen Umbruches des sozialen Rechtes.

§ 9.

Das Rechtsverhältnis zwischen dem Unternehmer und einem nach § 3 Abs. 2 AOG. ernannten Führer des Betriebes.

1. Ernennung und Abberufung des Führers des Betriebes.

Wenn der Unternehmer, der die Führereigenschaften besitzt, aus irgend einem Grunde das Führeramt nicht ausüben will, so besteht kein Zweifel, daß er es ist, der den Führer gemäß § 3 Abs. 2 AOG. bestellt[125]).

Ebenso kann er auch jederzeit die Bestellung des Führers widerrufen, um entweder einen anderen zum Führer zu bestellen oder das Führeramt selbst zu übernehmen[126]). Insbesondere wird man das Recht des Unternehmers zur jederzeitigen Abberufung des Führers des Betriebes auch in einem solchen Falle nicht beschränken können, in dem ein asozial eingestellter Unternehmer die Durchführung unsozialer Maßnahmen von dem Betriebsführer verlangt, dieser aber ihre Durchführung verweigert und der Unternehmer ihn daraufhin abberuft. Grundsätzlich besteht keine Veranlassung, einem Unternehmer, der an sich zum Führer befähigt ist, die Befugnis zur jederzeitigen Abberufung des Betriebsführers abzusprechen. Warum sollte auch ein Unternehmer, der durch irgend einen Grund, viel-

---

[124]) Vgl. z. B. § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG.

[125]) Vgl. u. a. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 b; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.; Nikisch S. 16 ff.; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 21, 22.

[126]) Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22; Dersch § 3 Anm. 3 b; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 3 c.

leicht durch Krankheit, das Führeramt nicht ausüben kann oder will, den Führer des Betriebes nicht zu jeder Zeit abberufen können? Da das Gesetz aber keinen Anhalt gibt, in einem Falle, in dem der Unternehmer dem Führer aus asozialen Beweggründen abberuft, eine Ausnahme zu machen, muß man dem Unternehmer auch in einem solchen Falle die Befugnis zur Abberufung zubilligen. Dabei darf nicht verkannt werden, daß dieser Fall kaum praktisch werden wird. Denn läßt sich der Unternehmer bei seinem Handeln durch derartige Beweggründe bestimmen, so stellt er sich selbst außerhalb der Volksgemeinschaft und muß damit rechnen, daß er in der Oeffentlichkeit verfehmt und angeprangert wird. Außerdem würde dann durch seine berufsständische Organisation oder gegebenenfalls von Parteiinstanzen sicher ein so starker moralischer Druck auf ihn ausgeübt werden, daß er sich hüten wird, unsoziale Maßnahmen vorzunehmen, oder sie, falls er sie bereits vorgenommen hat, schnellstens rückgängig machen wird.

Uebt der nach § 3 Abs. 2 AOG. berufene Führer sein Amt nicht ordnungsmäßig aus, so kann ihn nur der Unternehmer abberufen. Der Treuhänder der Arbeit ist zu Abberufung nicht berechtigt, seine Aufgaben und Befugnisse sind im Gesetz eingehend geregelt. Das Recht zur Abberufung des Führers ist ihm jedoch nicht zuerkannt. Er kann aber auf den Unternehmer einwirken oder ein ehrengerichtliches Verfahren gegen den Führer einleiten und dann „die Durchführung des Urteils überwachen" (§ 54 AOG.)[127]. Auch kann der Treuhänder der Arbeit schriftliche Anordnungen an den Führer des Betriebes erlassen. Weigert sich der Betriebsführer hartnäckig, diesen Anordnungen nachzukommen, so liegt ein Verstoß gegen die soziale Ehre vor (§ 36 Abs. 1 Ziff. 3 AOG.) und der Treuhänder kann ein ehrengerichtliches Verfahren beantragen (§ 41 Abs. 1 AOG.). Die Strafzumessung hat dann aus § 38 AOG. zu erfolgen.

Auf seine Befugnisse hinsichtlich Ernennung und Abberufung des Führers des Betriebes wird der Unternehmer nicht verzichten können. Denn ebenso wie die Aufgaben des Betriebsführers sind die Vorschriften über die Betriebsverfassung — mithin auch die Rechte und Pflichten des Unternehmers bezüglich der Bestellung und Abberufung des Führers — öffentlich-rechtlicher Natur, die nicht durch privatrechtlichen Vertrag abgeändert werden können.

2. Der Erlaß der Betriebsordnung.

Besonders durch den Erlaß der Betriebsordnung durch den Führers des Betriebes (§ 26 AOG.) können zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsführer Konflikte entstehen. Denn die Betriebsordnung ist nicht nur das, was ihr Name sagt, die Ordnung des Zusammenlebens der Betriebsangehörigen, sondern sie ist, da der Führer als Organ der Betriebsgemeinschaft, eines in die öffentliche Sozialordnung eingegliederten Verbandes, handelt, ein auf Grund des vom Staate verliehenen Rechts zur Selbstgesetzgebung erlassenes auto-

[127]) Vgl. Grussendorf S. 17; Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22.

nomes Verbandsgesetz, durch das gleichzeitig die Arbeitsbedingungen geregelt werden[128]). Zwar wird das Wesen des Arbeitsvertrages als Dienstvertrag dadurch nicht geändert. Der Arbeitsvertrag bleibt auch in Zukunft die Grundlage für die schuldrechtlichen Ansprüche[129]). Der Arbeitnehmer kann nicht auf Grund der Betriebsordnung Rechte aus dem Arbeitsverhältnis — z. B. auf Lohn oder Urlaub — geltend machen, sondern nur auf Grund des einzelnen Arbeitsvertrages. Partei dieses Vertrages ist jedoch auf der einen Seite der Unternehmer und nicht der Betriebsführer. Da aber der Arbeitsvertrag durch die Betriebsordnung gestaltet wird, die Bestimmungen der Betriebsordnung als Mindestbedingungen in den Arbeitsvertrag eingehen, so kann der Führer des Betriebes durch die Normen der Betriebsordnung die Rechte und Pflichten des Unternehmers ändern. Bestimmt der Be- Betriebsführer in der Betriebsordnung z. B. andere Löhne oder andere Urlaubszeiten als der Unternehmer haben möchte, dann kann der Unternehmer die Betriebsordnung nicht etwa abändern oder gar aufheben, sondern er muß den Urlaub bewilligen und die Löhne zahlen. Will der Unternehmer die ihm unerwünschte Betriebsordnung aufgehoben oder abgeändert haben, so kann er sich wegen einer solchen Maßnahme nur an den Treuhänder der Arbeit wenden. Solange der aber nichts ändert, sind die Bestimmungen der Betriebsordnung „für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich" (§ 30 AOG.).

Die Zuständigkeit des Treuhänders der Arbeit hierfür wird man aus § 19 Abs. 1 AOG. ableiten müssen, der ihn verpflichtet, „für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen". Zwar ist § 19 AOG. nicht als „Generalklausel" aufzufassen. Die Aufzählung der Zuständigkeiten des Treuhänders der Arbeit ist vielmehr eine abschließende[130]). Da es sich aber um Entscheidungen handelt, die durch eine unabhängige Stelle gefällt werden müssen und da es sich vor allem um Entscheidungen handelt, bei denen zur Erhaltung des Betriebsfriedens ein Interesse daran besteht, daß sie möglichst schnell erledigt werden, erscheint mir — mangels einer anderen hierfür geeigneten Stelle — der autoritär entscheidende Treuhänder der Arbeit als die dafür geeignete Person. Außerdem kann der Treuhänder der Arbeit in diesem Falle ebenfalls schriftliche Anordnungen erlassen (§ 36 Abs. 1 Ziff. 3 AOG.) und bei deren hartnäckiger Nichtbefolgung ein Ehrengerichtsverfahren beantragen (§ 41 Abs. 1 AOG.), in welchem der Führr dees Betriebes gemäß § 38 AOG. bestraft werden kann.

[128]) Vgl. Huber in JW. 1934 S. 1019; vgl. auch Dersch § 26 Anm. 2 a und in Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 65 ff.; Mansfeld-Pohl Vorbem. 3 vor §§ 26—31; Nikisch S. 35 ff.; vgl. auch vorstehend S. 14.

[129]) Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 3 a; Dersch § 1 Anm. 7 a; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.

[130]) Vgl. Dersch § 19 Anm. 2.

3. Die Einstellung und Entlassung von Betriebsangehörigen.

Wie bereits dargelegt[131]), ist es der Unternehmer als solcher, der Einstellungen oder Entlassungen von Betriebsangehörigen vornimmt, was sich zweifelsfrei aus § 20 AOG. ergibt, der den Unternehmer — nicht den Betriebsführer — zur Anzeige von Entlassungen an den Treuhänder verpflichtet und ihn unter Umständen zur Streckung der Arbeit und verhältnismäßigen Lohnkürzung berechtigt. Durch diese Regelung können sich aber leicht Schwierigkeiten, besonders bei der Entlassung von Betriebsangehörigen ergeben[132]) [133]). Soll etwa der Betriebsführer, der in sozialen Angelegenheiten die Verantwortung trägt, hierbei kein Mitbestimmungsrecht haben? Von sich aus wird der Betriebsführer nicht verhindern können, daß der Unternehmer mehr Beschäftigte entläßt, als er für angebracht erachtet. Er kann aber, wenn die Zahl der Entlassenen durch die Erfordernisse des Betriebes offenbar nicht gerechtfertigt ist, sich an den Treuhänder der Arbeit wenden, der dann seinerseits die Entlassungen verhindern kann[134]). Auch in diesem Falle muß man dem Treuhänder der Arbeit — mangels einer anderen hierzu berufenen Stelle — zur Erhaltung des Arbeitsfriedens, die Befugnis zum Eingreifen aus § 19 Abs. 1 AOG. einräumen[135]). Doch hat der Treuhänder der Arbeit nicht die Befugnis, schriftliche Anordnungen zu erlassen und bei hartnäckigem Zuwiderhandeln ein Ehrengerichtsverfahren zu beantragen (§§ 36 Abs. 1 Ziff. 3; 41 Abs. 1 AOG.); denn § 36 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. bezieht sich nur auf „Angehörige der Betriebsgemeinschaft", der Unternehmer als solcher gehört aber der Betriebsgemeinschaft nicht an.

Der Betriebsführer wird von sich aus auch bei der Auswahl der zu Entlassenden nicht unmittelbar auf den Unternehmer einwirken können, falls Meinungsverschiedenheiten zwischen ihnen bestehen. Doch muß in diesem Falle dem Betriebsführer ebenfalls das Recht zuerkannt werden, sich an den Treuhänder der Arbeit zu wenden. Denn der Betriebsführer ist es, „der für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen" hat (§ 2 AOG.), dazu gehört in erster Linie, den Betriebsangehörigen die Arbeitsplätze zu erhalten und sie vor sachlich ungerechtfertigten Entlassungen zu schützen[136]).

4. Die Verantwortlichkeit für die Leitung des Betriebes zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

Wieweit der Unternehmer oder der Betriebsführer dafür verantwortlich ist, daß der Betrieb „zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" (§ 1 AOG.) geführt wird, ist danach zu entscheiden, ob

[131]) Vgl. vorstehend § 3, 2c S. 15 ff.
[132]) Vgl. auch § 57 Abs. 2 AOG.
[133]) Vgl. Grussendorf S. 16; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.; Herschel in DJZ. 1934 Sp. 653 ff.
[134]) Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 113.
[135]) Vgl. auch vorstehend S. 30 u. 31 und Nikisch S. 71 f.
[136]) Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 113.

die Leitung des Betriebes zum Schaden der Volksgesamtheit ihre Ursache in privatrechtlichen oder sozialrechtlichen Handlungen hat. Liegen die schädigenden Maßnahmen auf privatrechtlichem Gebiet, so ist der Unternehmer verantwortlich, während der Führer die Verantwortung trägt, wenn der Volksgemeinschaft schädliche sozialrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Wann dies im einzelnen zutrifft, wann den Unternehmer und wann den Betriebsführer die Verantwortung trifft, läßt sich nur im konkreten Fall sagen. Grundsätzlich wird der Unternehmer die Verantwortung tragen, da er es ist, der den Betrieb rechtlich und wirtschaftlich in der Hand hat.

5. Die Möglichkeit der mittelbaren Beeinflussung des Führers des Betriebes durch den Unternehmer.

Zur richtigen Beurteilung der Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber einem von ihm gemäß § 3 Abs. 2 AOG. berufenen Führer des Betriebes darf nicht übersehen werden, daß der Unternehmer durch die Möglichkeit den Führer jederzeit seines Amtes zu entheben, einen großen mittelbaren Druck ausübt. Hat beispielsweise der Führer eine dem Unternehmer unerwünschte Betriebsordnung erlassen, so kann er den Führer seines Amtes entheben und selbst das Amt übernehmen (oder einer ihm gefügigen Person übertragen) und sie dann in seiner Eigenschaft als Führer des Betriebes seinem Wunsche gemäß abändern. In einem solchen Falle ist es Aufgabe des Treuhänders der Arbeit einzugreifen und unsoziale Maßnahmen des Betriebsinhabers aufzuheben oder zu verhindern. Die Befugnis des Treuhänders der Arbeit dazu ist hier § 19 Abs. 1 Ziff. 5 AOG. zu entnehmen, wonach er für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen, und zu überwachen hat, daß in die Betriebsordnung keine unsozialen Bestimmungen aufgenommen werden.

§ 10.

Das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmer und einem nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Führer des Betriebes.

Nach § 3 Abs. 3 AOG. ist ein anderer Führer zu bestellen, wenn dem Führer des Betriebes die Führerfähigkeit gemäß § 38 AOG. durch das Ehrengericht rechtskräftig aberkannt ist. War der ehrengerichtlich bestrafte Führer nicht der Unternehmer, sondern nur ein vom Unternehmer zum Führer des Betriebes ernannter, dann ergeben sich keine Schwierigkeiten. In diesem Falle rückt der neu ernannte Führer in die gleiche Stellung wie der ausscheidende [137]).

1. Die Bestellung des Führers des Betriebes.

War aber der Unternehmer selbst Führer des Betriebes und wurde ihm die Befähigung zum Führer aberkannt, dann fragt es sich

[137]) Potthoff in Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22.

zunächst, wer den neuen Führer zu bestellen hat. Der Ansicht, daß dem Unternehmer gleichzeitig mit der Aberkennung der Führerfähigkeiten die Befähigung abgesprochen werde, den neuen Führer zu ernennen[138]), kann nicht zugestimmt werden. Wenn Grussendorf a. a. O. den neuen Führer durch den Treuhänder der Arbeit berufen wissen will, so gibt der Wortlaut des Gesetzes dafür keinerlei Anhaltspunkte. Nach § 54 AOG. hat der Treuhänder der Arbeit nur die „Durchführung des Urteils zu überwachen". Damit ist ihm offensichtlich nicht die Befugnis eingeräumt worden, einen neuen Führer zu bestellen. Infolgedessen bleibt nichts übrig, als dem Unternehmer selbst die Befugnis zur Bestimmung des neuen Führers zuzusprechen[139]). Zwar kann der Treuhänder der Arbeit zur Erfüllung seiner Pflichten auf den Unternehmer einwirken, sein Recht zur Auswahl aber nicht beschränken.

Der Ansicht Bertermann's[140]), daß der neue Führer durch den ehrengerichtlich bestraften Führer des Betriebes berufen wird, kann gleichfalls nicht zugestimmt werden. Die Bestellung des neuen Führers ist ein Ausfluß der Unternehmerstellung, nicht des Führeramtes. Wird nach § 38 Ziff. 4 AOG. dem Unternehmer die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, abgesprochen, dann wird an seiner Unternehmerstellung dadurch nichts geändert. „Das Verhältnis des bestellten Führers zum Unternehmer wäre in der früheren Terminologie so zu bestimmen, daß der Unternehmer seine wirtschaftlichen Unternehmerfunktionen behält, während der Führer des Betriebes die Arbeitgeberfunktionen übernimmt"[141]). Allerdings ist es der Führer, der seinen Nachfolger bestimmt, im Regelfall des § 1 AOG., in dem Unternehmer und Führer identisch sind. War der ehrengerichtlich bestrafte Führer aber stellvertretender Führer, so wäre es widersinnig, ihm das Recht zur Ernennung seines Nachfolgers einzuräumen. Da durch das ehrengerichtliche Urteil dem Führer die Führereigenschaften aberkannt sind, er mit der Rechtskraft des Urteils also nicht mehr Führer ist – denn ihm fehlt die Befähigung dazu — , so besteht natürlich, wenn man ihm trotzdem das Recht zur Bestellung des neuen Führers zubilligen will, die Schwierigkeit, es zu begründen. Bertermann[142]) folgert, daß die Rechtskraft des Urteils das Amt nicht beendet, sondern erst dessen Vollstreckung. „Die Vollstreckung des Urteils erfolgt dadurch, daß der bisherige Führer sich durch Bestellung eines anderen Führers seiner Führerrechte entäußert." Die Bestellung des neuen Führers ist der „letzte Akt seiner Führertätigkeit". M. E. ist diese Konstruktion nicht haltbar. Denn

[138]) So u. a. Grussendorf S. 18, 58 und in „Der Deutsche" 1934 Nr. 83; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.

[139]) So auch u. a. Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b, 2; Dersch § 3 Anm. 2 c; Potthoff, Wirtschafts und Sozialrecht S. 22; Bodmann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 220 ff.; Dietz Anm. 6 zu § 3; a. A.: Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 112 u. in „Führer und Gefolgschaft" S. 36.

[140]) Bertermann in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 185 f.

[141]) Nikisch S. 20; vgl. auch Grussendorf S. 16 ff.; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b.

[142]) Bertermann a. a. O. Sp. 186.

mit der Rechtskraft des ehrengerichtlichen Urteils, ist das Führeramt erloschen[113])[144]). Vor allen Dingen erübrigt sich diese Konstruktion aber, wenn man erkannt hat, daß die Bestellung des neuen Führers ein Ausfluß der Unternehmerstellung ist.

Wenn Mansfeld[145]) sagt, daß dem Führer die Pflicht obliegt, seinen Nachfolger zu bestimmen, dann meint er, von seinem Standpunkt gesehen, den Unternehmer. Nach ihm ist der stellvertretende Führer „Stellvertreter" des Unternehmers, des „geborenen" Führers[146]). Mit der hier vertretenen Ansicht steht er demnach in dieser Hinsicht nicht in Widerspruch.

Ist der Unternehmer, dem die Führereigenschaften aberkannt sind, auch zur Bestellung seines Nachfolgers befugt, kann insbesondere der Treuhänder der Arbeit den neuen Führer nicht bestellen, so bestehen gegen diese Regelung doch tatsächliche und soziale Bedenken. Wenn Bertermann[147]) meint, daß mit der Bestellung des neuen Führers durch den disqualifizierten in der Gefolgschaft keine Unsicherheit und kein Mißtrauen entsteht, weil auch der neue Führer dem Ehrengerichtsverfahren unterworfen ist, und sein Handeln — ebenso wie das des früheren Führers — nach den Grundsätzen der sozialen Ehre beurteilt wird, so steht dem entgegen, daß zwischen dem bisherigen und dem neuen Führer immer ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis vorhanden sein wird. Denn auch in diesem Falle wird der Bestellung zum Führer immer irgend ein Rechtsververhältnis ebenfalls meistens ein Dienstvertrag — zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes zugrunde liegen. Allerdings hat, wie noch des näheren darzulegen sein wird, der nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer gegenüber dem Unternehmer eine freiere Stellung als der nach § 3 Abs. 2 AOG. zum Führer berufene. Doch muß dabei berücksichtigt werden, daß der Unternehmer, der in der Auswahl des Führers völlig frei ist, immer seinem Willen gefügige Subjekte finden wird. Dadurch kann der Unternehmer, der mit der schwersten Strafe, die das AOG. kennt, belegt ist, wenn auch nicht rechtlich — denn der neue Führer ist gegenüber dem Unternehmer, dem disqualifizierten Führer, in seiner Rechtsstellung frei — so jedoch tatsächlich entscheidenden Einfluß auf den Betrieb gewinnen. Die sozialen Bedenken Großendorf's[148]), die er gegen die Bestellung

[143]) Hiermit soll aber nicht gesagt sein, daß, bis zur Bestellung des neuen Führers, jede Maßnahme des bisherigen Führers ohne weiteres unwirksam ist. Insbesondere wird er noch rechtswirksam tätig werden können, wenn Gefahr im Verzuge ist und sein Tätigwerden zur Abwendung der Gefahr erforderlich ist.

[144]) Ebenso u. a.: Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 2 und § 3 Anm. 4b; Dersch § 3 Anm. 2c; Grussendorf S. 58 und in „Der Deutsche" 1934 Nr. 83.

[145]) Mansfeld in JW. 1934 S. 1004 ff.

[146]) Auch Dietz in Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 102, den Bertermann a. a. O. Sp. 186 Anm. 2 für seine Ansicht zitiert, vertritt den Standpunkt, daß der Unternehmer — nicht der ehrengerichtlich bestrafte stellvertretende Führer — den neuen Führer bestellt. Das sagt er ausdrücklich in seinem Kommentar Anm. 6 zu § 3. Vgl. auch Münz Kommentar § 3 Anm. 2; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4b.

[147]) Bertermann a. a. O. Sp. 186.

[148]) Grussendorf a. a. O. S. 18.

des neuen Führers durch den ehrengerichtlich bestraften hegt, erscheinen mir daher durchaus begründet. Nach dem Gesetz hat aber, man kann sagen leider, der als Führer disqualifizierte Unternehmer die Befugnis, den neuen Führer zu bestellen. De lege feranda wäre zu wünschen, daß diese Befugnis, da die Aufgaben des Führers auf öffentlichem und nicht auf privatrechtlichem Rechtsgebiet liegen, einer autoritativen Stelle, etwa dem Treuhänder der Arbeit, übertragen würde. Das würde sich auch mit dem Grundgedanken des Gesetzes am besten vereinbaren lassen.

In den Ausführungsverordnungen ist bisher zu dieser Frage nichts bestimmt worden. Ein der vorgeschlagenen Regelung entsprechender gesetzlicher Zustand ließe sich aber leicht herstellen, da § 64 Abs. 2 AOG. die zuständigen Minister ermächtigt, „zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen".

2. Wer bestellt den Führer des Betriebes, falls der Unternehmer sich weigert?

Würde eine gesetzliche Regelung getroffen, die dem Treuhänder der Arbeit die Befugnis einräumte, den neuen Führer zu bestellen, dann erledigte sich auch die bereits entstandene Streitfrage, wer den neuen Führer bestellt, wenn der Unternehmer sich weigert, einen anderen Führer zu bestellen, Rohlfing[149]) nimmt an, daß in diesem Falle der Treuhänder der Arbeit den Führer bestimmt. Im Gesetz findet diese Ansicht keine Grundlage. Die Aufgaben des Treuhänders sind darin eingehend geregelt, die Bestellung des Führers ihm aber nicht zuerkannt. Weigert sich der Unternehmer, der an sich berufen ist, den Führer zu bestellen, hartnäckig dies zu tun, dann bleibt nichts übrig, als der Ansicht Rohlfings's notgedrungen zu folgen[150]); denn da unser ganzes Arbeitsrecht von der Führer- und Gefolgschaftsidee beherrscht wird, ist es undenkbar, daß in einem Betriebe kein Führer vorhanden ist[151]). Wer anders als der Treuhänder der Arbeit sollte aber den Betriebsführer bestellen, wenn der Unternehmer sich weigert, dies zu tun?

3. Der Erlaß der Betriebsordnung.

War schon der nach § 3 Abs. 2 AOG. ernannte Führer des Betriebes zum Erlaß der Betriebsordnung befugt, so ist auch der nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer hierzu befugt. Dies ergibt

[149]) Rohlfing, Das deutsche Handwerksblatt 1934 S. 121 lks.

[150]) Dersch § 3 Anm. 2c im Ergebnis ebenso. Er will die Zuständigkeit des Treuhänders der Arbeit aus einer erweiterten Auslegung des § 54 AOG. ableiten, aus der Pflicht, die Durchführung des Urteils zu überwachen.

[151]) Daß vorübergehend kein Führer des Betriebes vorhanden ist, wird natürlich immer einmal vorkommen, z. B. beim Todesfall des Betriebsführers bis zur Bestellung des neuen.

sich zweifelsfrei aus § 26 AOG., der den Führer des Betriebes und nur den Führer zum Erlaß der Betriebsordnung berechtigt[152]).

4. Die Einstellung und Entlassung von Betriebsangehörigen.

Gewisse Maßnahmen sind durch den Wortlaut des Gesetzes dem Unternehmer vorbehalten worden. Da die Unternehmerstellung durch die Aberkennung der Führerfähigkeiten nicht geändert wird, bleibt der ehrengerichtlich bestrafte Unternehmer zu ihrer Vornahme weiterhin befugt. So behält z. B. der Unternehmer das Wahlrecht im Kündigungsverfahren (§ 57 Abs. 2 AOG.), ebenfalls bleibt er zur Stillegungsanzeige weiterhin verpflichtet (§ 20 AOG.)[153]). Weil an der Unternehmerstellung nichts geändert wird, bleiben auch die aus der Unternehmerstellung fließenden vermögensrechtlichen Beziehungen zwischen dem zum Führer disqualifizierten Unternehmer und den Betriebsangehörigen bestehen[154]). Infolgedessen hat der Unternehmer und nicht der nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer die Entscheidung über Einstellungen und Entlassungen[155]). Daß man dem Führer — als dem für die sozialen Angelegenheiten Verantwortlichen — dabei gewisse Mitwirkungsbefugnisse einräumen muß, ist bereits oben § 9, 3 S. 32 gesagt.

5. Die Verantwortlichkeit für die Leitung des Betriebes zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

Wer dafür verantwortlich ist, daß der Betrieb „zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" (§ 1 AOG.) geführt wird, ist auch in diesem Falle — ebenso wie bei einem nach § 3 Abs. 2 AOG. berufenen Führer des Betriebes — danach zu beurteilen, ob die schädigende Maßnahme in der privatrechtlichen oder sozialrechtlichen Sphäre ihre Ursache hat[156]). Denn für seine privatrechtlichen Handlungen bleibt der Unternehmer, dem die Führerfähigkeiten aberkannt sind, verantwortlich, auch den Ehrengerichten gegenüber[157]).

6. Die Abberufung des Führers des Betriebes.

Geht man davon aus, daß der nach § 3 Abs. 2 AOG. ernannte Führer in seinen sozialpolitischen Entscheidungen von den Weisungen des Unternehmers unabhängig ist, so muß erst recht der gemäß § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer von Weisungen des mit der schwersten Strafe belegten, zum Führer des Betriebes nicht befähigten und dadurch als asozial gekennzeichneten Unternehmers unabhän-

---

152) Ueber die Schwierigkeiten, die sich hieraus ergeben können, vgl. vorstehend § 9, 2 S. 30 f.

153) Vgl. Mansfeld-Pohl § 20 Anm. 2; Grussendorf S. 16; Dersch § 20 Anm. 3 c.

154) Vgl. vorstehend § 3, 2 c und § 9, 3 S. 15 ff u. 32.

155) Vgl. Grussendorf S. 16 f.

156) Vgl. hierzu oben § 9, 4 S. 32 f.

157) Vgl. z. B. § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG.

gig sein[158]). Die rechtliche Gestaltung des Verhältnisses zwischen dem Unternehmer und dem nach § 3 Abs. 2 AOG. berufenen Führer wäre dann die gleiche, wie zwischen dem nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Führer. Denn wenn der Führer im ersteren Falle unabhängig ist, dann ist er auch im letzteren Falle *nur* unabhängig, ein mehr oder weniger *Unabhängig* gibt es nicht.

Wir haben aber gesehen, daß der an sich zum Führer befähigte Unternehmer den von ihm berufenen Führer jederzeit abberufen kann. Dadurch hatte der Unternehmer die Möglichkeit, auch in sozialen Angelegenheiten, in denen der Führer *rechtlich* unabhängig ist, auf ihn einen mittelbaren *tatsächlichen* Einfluß zu nehmen. Kommt der Führer nämlich seinen Weisungen nicht nach, so wird ihn der Unternehmer einfach seines Amtes entheben und es entweder selbst übernehmen oder einer ihm willfährigen Person übertragen, und dann die seinem Wunsche entsprechenden sozialpolitischen Maßnahmen vornehmen. Dem Führer, der sein Amt behalten will, bleibt daher nichts anderes übrig, als den Weisungen des Unternehmers zu folgen. Hieraus ergibt sich aber auch, daß der Unternehmer, dem die Führerfähigkeiten durch das Ehrengericht aberkannt sind, nicht das Recht zur jederzeitigen Abberufung des von ihm bestellten Führers haben kann. Um eine Aenderung der Führung zu sichern, verlangt die Sachlage, daß der neben dem der Führerfähigkeiten entkleideten Unternehmer arbeitende Führer in seiner Führung *vollständig*, nicht nur rechtlich, sondern auch tatsächlich, unabhängig ist. Infolgedessen wird der Unternehmer den Betriebsführer keinesfalls nach Belieben abberufen dürfen, andernfalls würde immer eine gewisse — wenn auch nur tatsächliche — Abhängigkeit vorhanden sein, was aber wider den Sinn und den Zweck der Gesetzesvorschrift verstoßen würde, die eine durchgreifende und völlige Aenderung in der Betriebsführung herbeiführen will[159]).

Wie gesagt, wird auch der Bestellung zum Führer des Betriebes nach § 3 Abs. 3 AOG. irgend ein Rechtsverhältnis zwischen dem Unternehmer und dem Führer des Betriebes zugrunde liegen. Aus diesem Rechtsverhältnis erhält der Unternehmer aber nur die Befugnis, dem Betriebsführer auf privatrechtlichem Gebiet Weisungen zu erteilen, dagegen kann er ihm in sozialen Angelegenheiten keine Vorschriften machen[160]). Wenn *Mansfeld-Pohl*[161]) darüber hinaus verlangen, daß dem Führer des Betriebes besondere privatrechtliche Vollmachten — etwa die Einräumung einer Prokura durch

---

[158]) Die Ansicht, daß der nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer des Betriebes auf sozialem Gebiet von Weisungen des ehrengerichtlich bestraften Führers unabhängig sein muß, vertritt auch das gesamte Schrifttum. Vgl. u. a.: Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b; Grussendorf S. 16 ff.; Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22; Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 155; Bodmann ebd. Sp. 221; Nikisch S. 20; Dietz Einl. S. 9.

[159]) Vgl. hierzu Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 112; Potthoff, Wirtschafts- und Sozialrecht S. 22; Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b; Grussendorf S. 17.

[160]) Vgl. hierzu oben § 8 S. 27 ff.

[161]) Mansfeld-Pohl § 3 Anm. 4 b.

einen Einzelkaufmann — erteilt werden, so bietet das Gesetz hierfür keinerlei Anhaltspunkte. Es wird genügen, wenn der Führer, wie im Falle des § 3 Abs. 2 AOG., verantwortlich an der Betriebsleitung beteiligt ist. Hierzu bedarf es aber nur einer bestimmenden Mitwirkung an der Leitung, wenn auch an der zentralen Leitung, einzelner Zweige des Betriebes, z. B. als kaufmännischer oder technischer Leiter[162]).

Wenn der Führer des Betriebes nach den Grundsätzen eines verantwortungsbewußten und ehrenhaften Führers innerhalb seiner, der sozialrechtlichen Sphäre tätig wird und dem Unternehmer daraus Verbindlichkeiten entstehen, wird er den Führer dafür nicht aus dem der Bestellung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisse schadensersatzpflichtig machen können. Außerdem werden, wenn der Führer diese Grundsätze beachtet, Schadensersatzansprüche an dem Mangel des Verschuldens scheitern[163]). Wird dagegen der Führer des Betriebes in der privatrechtlichen Sphäre tätig oder überschreitet er eine ihm eventuell erteilte privatrechtliche Vertretungsmacht und entstehen dadurch für den Unternehmer Verbindlichkeiten, so unterliegt es keinem Zweifel, daß er dann dem Unternehmer nach den allgemeinen Vorschriften für sein Handeln verantwortlich ist[164]).

Das Recht des Unternehmers, das Grundverhältnis (z. B. den Dienstvertrag) jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist auflösen zu können, wird man nicht beschränken können. Es wurde aber gezeigt, daß der nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellte Führer von dem Unternehmer völlig unabhängig sein muß und infolgedessen der Unternehmer nicht das Recht zur jederzeitigen Abberufung des Führers des Betriebes als Führer hat. Aus diesem Grunde darf durch die Auflösung des Grundverhältnisses die Führerstellung nicht verändert werden, hinzu kommt, daß das Führeramt ein öffentliches Amt ist[165]) [166]). Durch die Auflösung des Grundverhältnisses hat sich dann äußerlich nichts geändert. Der Führer trifft, wie bisher, in sozialen Angelegenheiten die Entscheidungen unabhängig vom Unternehmer.

Einen Anspruch auf Vergütung für seine Leistungen wird der Führer des Betriebes in der Regel nur aus dem Grundverhältnis haben. Ist das Grundverhältnis aufgelöst, dann entstehen jedoch für den Betriebsführer derartige Ansprüche in der Folgezeit nicht mehr. Da aber an der Tätigkeit des Führers für den Betrieb sich nichts geändert hat, er auch in Zukunft seine Arbeitskraft dem Betriebe widmet, muß man dem Führer nach allgemeinen Grundsätzen einen Anspruch auf Entschädigung zubilligen, die der Unternehmer zu zahlen hat. „Man kann hierfür auf die Analogie mit

[162]) Vgl. Dersch § 3 Anm. 3 a.
[163]) Vgl. auch Dersch § 3 Anm. 2 b.
[164]) Vgl. z. B. §§ 164 ff. BGB.
[165]) Vgl. oben § 3, 2 a S. 9 ff.
[166]) Zur Erhaltung einer völligen Unabhängigkeit des Führers des Betriebes wird sich dieser dem Unternehmer gegenüber auch nicht rechtswirksam verpflichten können, das Führeramt auf Verlangen des Unternehmers niederzulegen.

einem Kommissar des Staates bei einer Gemeinde hinweisen, die gleichfalls für eine Entschädigung aufzukommen hat“ [167]).

Ebenso wie der Unternehmer kann auch der Treuhänder der Arbeit einen nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Führer des Betriebes nicht abberufen. Das Gesetz gibt keinerlei Anhalt, um dem Treuhänder der Arbeit diese Befugnis einräumen zu können [168]). Außerdem besteht keine Veranlassung, dem nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Betriebsführer das Führeramt zu entziehen, solange er es im Einklange mit den Grundsätzen sozialer Ehre führt. Verletzt er aber die soziale Ehre, dann kann ihm das Führeramt ja durch ein ehrengerichtliches Verfahren, in dem ihm die Befähigung zum Führer gemäß § 38 Ziff. 4 AOG. aberkannt wird, entzogen werden. Das Führeramt eines nach § 3 Abs. 3 AOG. bestellten Betriebsführers kann daher nur durch ein ehrengerichtliches Verfahren beendigt werden [169]). Doch das ist nur bei gröblicher Verletzung der sozialen Pflichten im engen Rahmen von § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG. möglich. Da der Unternehmer sich auf andere Weise des Betriebsführers nicht entledigen kann, wird er gut tun, bei der Auswahl des Führers Vorsicht walten zu lassen. Die Härte, die durch diese Regelung unter Umständen dem Unternehmer gegenüber entstehen kann, wird aber mehr als aufgewogen durch das Interesse der Gesamtheit an übersichtlichen und geklärten Verhältnissen innerhalb des Betriebes. Zudem wird ein mit der schwersten ehrengerichtlichen Strafe belegter Unternehmer meistens keiner Schonung würdig sein.

§ 11.

Verwirklichung des Führergrundsatzes innerhalb des Gesellschaftsrechts.

Im Betriebe ist der Führergrundsatz durch das AOG. verwirklicht. Die Durchführung der das AOG. beherrschenden Grundsätze wird aber bei gesellschaftlich betriebenen Unternehmen (die Wertmäßig den größten Anteil an der Wirtschaft haben) solange unvollkommen sein, wie das Führerprinzip bei den einzelnen Gesellschaftsformen noch nicht verwirklicht worden ist.

Soll in der Wirtschaft verantwortliches Führertum zu Geltung kommen, so muß berücksichtigt werden, daß die Grundsätze des politischen Führers nicht ohne weiteres auf den Wirtschaftsführer übertragen werden können. Allerdings muß gewisse Eigenschaften, wie Entschlußkraft und Verantwortungsbewußtsein, jeder Führer haben. Beide haben dem Staat und der Volksgemeinschaft zu dienen, aber während der erstere diese Aufgabe unmittelbar erfüllt, kann der

[167]) Grussendorf S. 17.

[168]) Vgl. hierzu oben § 9, 1 S. 30.

[169]) Natürlich wird das Führeramt auch durch freiwilliges Niederlegen des Amtes seitens des Betriebsführers oder mit dessen Tode beendet.

[170]) Vgl. hierzu den Bericht des Vorsitzenden des Ausschusses für Aktienrecht der Akademie für deutsches Recht, Dr. Wilhelm Kißkalt in der Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht 1. Jahrg. Heft 1 S. 20 ff.

Wirtschaftsführer der Volksgesamtheit nur mittelbar dienen, indem er den Betrieb „zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" führt. Braucht der politische Führer Sinn für Politik, so muß der Wirtschaftsführer außer Fachkenntnissen kaufmännischen Sinn haben, d. h. mit den vorhandenen Mitteln rechnen und die Gelegenheit günstiger Geschäfte wahrnehmen können.

Wie das Führerprinzip, das nicht nur ein politischer Grundsatz, sondern als Forderung nationalsozialistischer Wirtschaftspolitik auch innerhalb der Wirtschaft die Durchführung verlangt, im einzelnen zu verwirklichen sein wird, bedarf in diesem Zusammenhange keiner eingehenderen Erörterung. Am ehesten läßt es sich, abgesehen von der Rechtsform des Einzelkaufmanns, bei den Kommanditgesellschaften und den Kommanditgesellschaften auf Aktien verwirklichen. Hier ist der persönlich haftende Gesellschafter, als der Geschäftsführer und Leiter die Seele des Unternehmens und der zum Führer des Betriebes geeignete Mann. Aber auch bei der eigentlichen Kapitalgesellschaft, der Aktiengesellschaft, wird die künftige Gesetzgebung gut tun, nicht alles in Paragraphen fassen zu wollen. Eine Aenderung der Form ist mit größter Vorsicht zu bewerkstelligen. Insbesondere erscheint die bisherige Dreiteilung der Organe der Aktiengesellschaft der Führerfrage nicht entgegenzustehen. Auf jeden Fall müssen Erschütterungen von der Wirtschaft ferngehalten werden, sind doch allein in der Rechtsform der Aktiengesellschaft über 22 Milliarden Reichsmark deutschen Volksvermögens investiert [170]). Die Stellung des Wirtschafts- und Betriebsführers hängt letztlich nicht davon ab, wieweit sie gesetzlich umschrieben ist. Schon in der bisherigen Entwicklung war die Generalversammlung nur theoretisch „oberstes Organ", praktisch führte die Verwaltung und in ihr wiederum ein einzelner, ein wahrer Wirtschaftsführer, so daß auch bei der Aktiengesellschaft das Führerprinzip heute bis zu einem gewissen Grade tatsächlich schon verwirklicht ist. „Aufgabe einer organischen Aktienreform ist es, die gewaltige Spannung zwischen Gesetz und Wirklichkeit durch Anerkennung und Ausgestaltung des Führergedankens zu lösen" [172]). Diese Spannung zwischen Gesetz und Wirklichkeit besteht aber nicht nur bei der Aktiengesellschaft, sondern ist in unserm Wirtschaftsleben weit verbreitet. Die Beseitigung dieser Mißstände wird nicht leicht sein. Wie jedoch das AOG. auf jede Kasuistik verzichtet und nur richtungsweisende Leitsätze gibt, so wird auch die Stellung des Führers innerhalb der Wirtschaft nicht durch Einzelregelungen, sondern durch Herausstellen einer bestimmten Gesinnung festzusetzen sein. Schon immer waren nicht die besten Gesetze für das Wohl der Gemeinschaft entscheidend, sondern der Geist, aus dem heraus sie angewandt wurden. Auch hier wird das Geistige unter Verzicht auf jede Kasuistik zu betonen sein. Aber die seelische Umstellung und die Durchdringung der Wirtschaft mit diesem neuen Geiste läßt sich nicht in Paragraphen fassen, ist vielmehr eine Frage der Erziehung und — eine Frage der Zeit.

---

[171]) Großmann in Deutsche Richterzeitung 1934 S. 227 f.
[172]) Bergmann in DJZ. 1934 Sp. 372.

Schrifttum.*)

A. Bücher, Abhandlungen usw.

Andres, Karl, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 in: Reichsarbeitsblatt 14. Jahrg. Nr. 4 II 37 ff.

Anthes, Die Neuordnung der Sozialverfassung in: Deutsche Wirtschaftszeitung 31. Jahrg. Heft 5, 6, 7.

Bärwinkel-Leue, Gedanken zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: JW. 63. Jahrg. Heft 10.

Bauer, Stephan, Artikel „Arbeiterschutzgesetzgebung" in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Bd. I S. 401 ff. 4. Aufl. Jena 1923.

Bayer, Arbeiter und Unternehmer in der neuen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in: Zeitschrift für soziales Recht, 6. Jahrg. Nr. 1/2.

Bergemann, Die Ordnung der nationalen Arbeit in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 1.

Bergmann, Hans, Aktienrecht und Führerprinzip. Leitsätze für eine Umgestaltung des Aktienrechts in: DJZ. 39. Jahrg. Heft 6.

Bertermann, Helmuth, Wer bestellt nach § 3 Abs. 3 AOG. den neuen Führer des Betriebes? in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 6.

Biermann, Joh., Zur Lehre von der Stellvertretung und Vollmacht. Berlin 1900.

Bodmann, Der stellvertretende Führer des Betriebes in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 7.

Bohnstedt, Werner, Grundzüge der neuen Sozialverfassung in: Soziale Praxis, 43. Jahrg. Heft 4.

Tzolbe-Wagemann, Arbeitsvertragsrecht. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften der allgemeinen Gesetze. Berlin 1934.

Das deutsche Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Internationale Rundschau der Arbeit, 12. Jahrg. Heft 5.

Denecke, Vermögensrechtliches oder personenrechtliches Arbeitsverhältnis? in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 7/8.

Dersch, Hermann, Annahmeverzug beim Akkordvertrag in: NZfAR. 1927 S. 339 ff.

Dersch, Hermann, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 nebst Wahlordnung. Mannheim-Berlin-Leipzig 1920.

Dersch, Hermann, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (Kommentar). Berlin 1934.

Dersch, Hermann, Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 3.

Dietz, Rolf, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 4.

Dietz, Rolf, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 3. Aufl. München-Berlin 1934.

Egloff, Helmut, Nationalsozialistisches Arbeitsrecht in: Die nationale Wirtschaft, 2. Jahrg. Nr. 2.

Endemann, Friedr., Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, Bd. I 8. Aufl. Berlin 1903.

Erdel, Das Arbeitsrecht, Bd. I. Leipzig 1923.

Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz vom 20. Februar 1920, nebst Wahlordnung, Ausführungsbestimmungen und Verordnungen verwandten Inhalts. 11./12. Aufl. Berlin 1928.

*) Der Kommentar zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von Hueck-Nipperdey-Dietz konnte zur Bearbeitung nicht herangezogen werden, da er erst nach Fertigstellung der Arbeit erschien.

Flatow, Georg, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 nebst Wahlordnung, Ausführungsverordnungen und Ergänzungsgesetzen |- Betriebsbilanzgesetz, Aufsichtsratsgesetz und Wahlordnung. 12. Aufl. Berlin 1928.
Franke, W., Der Vertrauensrat im Betriebe. Essen 1934.
Franke, W., Die Betriebsordnung. Essen 1934.
Friedländer, Heinr., Konzernrecht. Mannheim-Berlin-Leipzig 1927.
v. Gierke, Otto, Der Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches und das deutsche Recht. Leipzig 1889.
v. Gierke, Otto, Deutsches Privatrecht, Bd. III, Schuldrecht. Leipzig 1917.
v. Gierke, Otto, Die Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung. Berlin 1887.
v. Gierke, Otto, Wurzeln des Dienstvertrages in: Festschrift für Brunner. Berlin 1914.
Goerrig, Franz, Das nationale Recht der deutschen Arbeit in: Arbeitsrecht und Volkstum, 15. Jahrg. Nr. 7/8.
Goerrig, Franz, Das neue deutsche Arbeitsrecht. Grundgedanken — Aufbau — Auswirkungen in: JW. 63. Jahrg. Heft 6 und in: Der junge Rechtsgelehrte, 10. Jahrg. Nr. 5 u. 6.
v. d. Goltz, Das Recht der Gemeinschaftsarbeit in: Soziale Praxis, 43. Jahrg. Heft 4.
Großmann, Aktienrechtsreform und Führerprinzip in: Deutsche Richterzeitung, 26. Jahrg. Heft 8/9.
Grußendorf, Werner, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und die wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften in der neuen Fassung. Eberswalde-Berlin 1934.
Grußendorf, Werner, Wer bestellt den Führer des Betriebes, wenn dem Unternehmer die Führerfähigkeit abgesprochen ist? in: Der Deutsche, 1934 Nr. 83.
Harmsen, Heinz, Lohnzahlungen bei Betriebsstockung. Ein Versuch zur Lösung des Problems aus dem Wesen des Arbeitsvertrages. Berlin 1925.
Hastler, Hanns, Grundriß des deutschen Arbeitsrechts. Berlin-Charlottenburg 1934.
Hedemann, J. W., Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: DJZ. 39. Jahrg. Heft 3.
Herschel, W., Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 2/3.
Herschel, W., Der Lohnanspruch des Arbeitswilligen im Falle eines Teilstreiks in: Arbeitsrecht, 1923 Sp. 681 ff.
Herschel, W., Unternehmer und Führer des Betriebes in: DJZ. 39. Jahrg. Heft 10.
Herz, Ernst, Der Rechtsgrund für den Eigentumserwerb am Arbeitsprodukt im Arbeitsvertrag in: JheringsJ. Bd. 74 S. 1 ff.
Hoeniger-Wehrle, Arbeitsrecht, 5. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.
Huber, Rudolf, Betriebsordnung und Tarifordnung in: JW. 63. Jahrg. Heft 17.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd. 3./5. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1931.
Jacobi, Erwin, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe in: Festschrift der Leipziger Juristenfakultät für Ehrenberg. Leipzig 1927.
Jans, Unternehmer und Führer des Betriebes in: DJZ. 39. Jahrg. Heft 16 17.
Joerges, Rudolf, Arbeitsverhältnis, Betrieb, Unternehmer und Führer nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 4.
Joerges, Rudolf, Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 2/3.
Joerges, Rudolf, Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Erfurt 1934.
Jung, Erich, Erörterung zum Deutschen Bürgerlichen Gesetzbuch und zu den Zivilgesetzentwürfen Ungarns und Bulgariens in: JhJ., Bd. 69, S. 82 ff.

Kandeler, Die Stellung der Berufsverbände im öffentlichen Recht. Berlin 1927.
Kaskel, Walter, Arbeitsrecht, 3. Aufl. Berlin 1928 und 4. Aufl. (bearbeitet von H. Dersch). Berlin 1932.
Kaufen, Jos., Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 3.
Keimer, Das Recht und der Nationalsozialismus in: Wagner „Hochschule für Politik der NSDAP." München 1934.
Keppler, W., Gedanken zur Neugestaltung des Gesellschaftsrechts in: Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht, 1. Jahrg. Heft 2.
Kieschke-Syrup, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, neubearbeitet von A. B. Krause, 6. Aufl. Berlin 1928.
Kißkalt, W., Reform des Aktienrechts. Bericht des Vorsitzenden des Ausschusses für Aktienrecht der Akademie für deutsches Recht in: Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht, 1. Jahrg. Heft 1.
Krause, A. B., Die Arbeitsverfassung im neuen Reich. Stuttgart-Berlin 1934.
Kreller, Hans, Zum Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes in: Archiv für zivilistische Praxis, Bd. 122 S. 1 ff. und Bd. 123 S. 263 ff.
Krückmann, Clausula rebus sic stantibus, Kriegsklausel, Streikklausel in: ArchZivPr., Bd. 116 S. 157 ff.
Krückmann, Unmöglichkeit der Leistung und Annahmeverzug in: Leipziger Zeitschrift, 1926 Sp. 9 ff.
Lehmann, H., Wirtschaftskrise und Betriebsrisiko in: NZfAR. 1932 S. 1 ff.
Linz, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Deutsche Richterzeitung, 26. Jahrg. Heft 5.
Lohmann, Gerhard, Zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer Berlin, 32. Jahrg. Heft 3.
Lohmann, Gerhard, Zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Deutsche Wirtschaftszeitung, 31. Jahrg. Heft 13.
Lommel, Die Durchführung des § 20 AOG. in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 7.
Lotmar, Philipp, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. Leipzig 1902.
Mainzer, Rich., Betrieb und Betriebszugehörigkeit. Weimar 1933.
Mansfeld, Werner, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (Kommentar), 3. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1930.
Mansfeld, Werner, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 2.
Mansfeld, Werner, Der Führer des Betriebes in: JW., 63. Jahrg. Heft 17.
Mansfeld, Werner, Die Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 4.
Mansfeld, Werner, Die Ordnung der nationalen Arbeit. München 1934.
Mansfeld, Werner, Die soziale Ehre in: Deutsches Recht, 4. Jahrg. Nr. 6.
Mansfeld, Werner, Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung in: N-S-Sozialpolitik, 1. Jahrg. Nr. 4.
Mansfeld, Werner, Von der Ordnung der nationalen Arbeit in: JW., 63. Jahrg. Heft 10.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit (Kommentar), 2. Aufl. Berlin-Leipzig-Mannheim-München 1934.
Melsbach, Erich, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin-Leipzig 1923.
Menger, Anton, Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen. Eine Kritik des Entwurfs eines bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich. Tübingen 1890.
Mestitz, Franz, Der neue deutsche Reichswirtschaftsrat — Tendenzen im neuen deutschen Arbeitsrecht in: Zeitschrift für soziales Recht, 5. Jahrg. Nr. 3/4.

Molitor, Erich, Arbeitnehmer und Betrieb, zugleich ein Beitrag zur einheitlichen Grundlegung des Arbeitsrechts. Marburg 1929.
Molitor, Erich, Das Wesen des Arbeitsvertrages. Leipzig 1925.
Münz, Ludwig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst Durchführungsverordnungen und das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen nebst Durchführungsverordnung. Berlin 1934.
Nikisch, Arthur, Anstellungsvertrag und Betriebsrisiko in: NZfAR. 1933 S. 57 ff.
Nikisch, Arthur, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1934.
Nikisch, Arthur, Der Begriff des Anstellungsvertrages in: JheringsJ., Bd. 80 S. 1 ff.
Nikisch, Arthur, Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. Berlin 1926.
Nipperdey, H. Karl, Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim-Berlin 1924.
Oehm, E., Vom Betriebsrat zum Vertrauensrat in: Soziale Praxis, 43. Jahrg. Heft 17.
Oertmann, Paul, Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.
Oertmann, Paul, Leistungsunmöglichkeit und Annahmeverzug in: ArchZivPr. Bd. 116 S. 1 ff. und LZ. 1927 Sp. 1177 ff.
Oertmann, Paul, Lohnanspruch der Arbeitswilligen? in: NZfAR. 1922 S. 461.
v. d. Osten, Eberhard, Die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung und der Betriebsordnung. (Diss.) Dresden 1934.
Ostwald, Richterkönigtum, Führergrundsatz und Rechtsgestaltung in DJZ. 39. Jahrg. Heft 7.
Potthoff, Heinz, Das „ordentliche Arbeits- und Dienstverhältnis" in: Monatsschrift für Arbeiter- und Angestelltenversicherung, 22. Jahrg. Heft 7.
Potthoff, Heinz, Das Recht des Sozialismus in: Arbeitsrecht 1924 Sp. 413 ff.
Potthoff, Heinz, Das Tragen der Gefahr im Arbeitsverhältnis in: JW. 1922 S. 551 ff.
Potthoff, Heinz, Die sozialen Probleme des Betriebes (Ein Sammelwerk). Berlin 1925.
Potthoff, Heinz, Ist das Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis? in: Arbeitsrecht 1922 Sp. 267 ff.
Potthoff, Heinz, Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Teilstreik, in: Arbeitsrecht 1923 Sp. 673 ff.
Potthoff, Heinz, Unternehmer und Betriebsführer in: Wirtschafts- und Sozialrecht, 13. Jahrg. Nr. 6.
Potthoff, Heinz, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts. Berlin 1922.
Potthoff, Heinz, Zivilrecht, Arbeitsrecht und Steuerrecht in: Arbeitsrecht 1925 Sp. 241 ff.
Potthoff, Heinz, Zur Solidarhaftung der Belegschaft in: LZ. 1927 Sp. 1245 ff.
Preuß, Hugo, Stellvertretung oder Organschaft? (eine Replik gegen Schloßmann) in: JhJ. Bd. 44 S. 429 ff.
Richter, Lutz, Die Ordnung der nationalen Arbeit in Deutschland und in Italien in: Deutsche Richterzeitung, 26. Jahrg. Heft 5.
Richter, Lutz, Grundverhältnisse des Arbeitsrechts. Berlin 1928.
Richter, Lutz, Treuhänder der Arbeit. München 1934.
Riezler, Erwin Konkurrierendes und kollidierendes Handeln des Vertreters und des Vertretenen in: ArchZivPrax. Bd. 98 S. 372 ff.
Rohlfing, Theodor, Das Recht der nationalen Arbeit. Leipz. 1934.
Rohlfing, Theodor, Die Betriebsverfassung und der Treuhänder der Arbeit nach dem neuen Recht in: Das deutsche Handwerksblatt, 28. Jahrg. Heft 7.
Rosenberg, Leo, Stellvertretung im Prozeß. Berlin 1908.
Rümelin, Max, Das Handeln in fremdem Namen im Bürgerlichen Gesetzbuch in: ArchZivPrax. Bd. 93 S. 131 ff.

Schloßmann, S., Die Lehre von der Stellvertretung, insbesondere bei obligatorischen Verträgen. Bd. I, Leipzig 1900; Bd. II, Leipzig 1902.
Schloßmann, S., Organ und Stellvertreter in: JhJ. Bd. 44 S. 289 ff.
Schuhmann, Walter, Der Sinn des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in: N-S-Sozialpolitik, 1. Jahrg. Nr. 4.
Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat. Berlin-Charlottenburg 1934.
Schuldt, Hermann, Die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum Tarifvertrag. Berlin 1925.
Sell, K., Der Vertrauensrat. München 1934.
Sello, Der Kündigungseinspruch nach dem bisherigen Recht und nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in: Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer Berlin, 34. Jahrg. Heft 4.
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch. II. Bd. (§§ 178 -342) bearb. von Alb. Pinner. 14. Aufl. Bln.-Lpz. 1933.
Silberschmidt, Arbeitsverhältnis und Schuldverhältnis in: JW. 1923 S. 221 ff.
Silberschmidt, W., Das deutsche Arbeitsrecht. München-Berlin-Leipzig 1926.
Simson, Gerhard, Der Teilstreik und die Lohnansprüche der Arbeitswilligen. Saalfeld i. Th. 1925.
Simson, Gerhard, Die Bedeutung des Solidaritätsgedankens für das Arbeitsrecht in: Arbeitsrecht 1925 Sp. 417 ff.
Sinzheimer, Hugo, Absatzstockung und Arbeitsvertrag. Ein Beitrag zur Lehre vom „Betriebsrisiko" in: Arbeitsrecht 1924 Sp. 473 ff.
Sinzheimer, Hugo, Besprechung des Reichsgerichtsurteils vom 6. Februar 1923 — 93/23 III — in: JW. 1923 S. 832.
Sinzheimer, Hugo, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. Jena 1927.
Sombart, Der moderne Kapitalismus, Bd. II 2. München-Leipzig 1917.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetz. Bd. II 2. Teil, erläutert von Karl Kober und Hans Nipperdey. 9. neu bearbeitete Aufl. München-Berlin-Leipzig 1928.
Steinmann, Führer des Betriebes und Vertrauensrat in: Stuttgarter Kartei Nr. 466 vom 1. 2. 1934.
Strunden, Hans, Zur Frage der „Werksbeurteilung" in: NZfAR. 1924 S. 403 ff.
Titze, Heinrich, Die Unmöglichkeit der Leistung nach deutschem bürgerlichen Recht. Leipzig 1900.
Titze, Heinrich, Zur Risikofrage im Arbeitsverhältnis in: JW. 1922 S. 548 ff.
Trautmann, Paul, Unmöglichkeit der Leistung und Annahmeverzug beim Arbeitsvertrage in Gruchots Beiträge Bd. 59 S. 434 ff.
Völtzer, Friedrich, Grundsätzliches zur Frage der Betriebsordnung in: Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg. Heft 7/8.
Weigelt, Die sozialpolitische Neugestaltung des Arbeitsvertrages in: N-S-Sozialpolitik, 1. Jahrg. Heft 9.
Weigelt, Werner, Nicht Arbeitsvertrag sondern Arbeitsverhältnis in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 1.
Weigelt, Werner, Das Recht der sozialen Ehre in: Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrg. Nr. 7.
Zeitler-Staenicke, Das neue deutsche Arbeitsrecht. Stuttgart 1934.

B. Jahrbücher, Zeitschriften usw.

Arbeitsrecht. Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Hrsg. von Heinz Potthoff. Stuttgart (erscheint nicht mehr).
Arbeitsrecht und Volkstum (früher Arbeitsrecht und Schlichtung). Erfurt. Hrsg. v. Rudolf Joerges.
Archiv für die civilistische Praxis. Tübingen. Hrsg. von Ph. Heck; A. B. Schmidt; W. Schönfeld; H. Stoll.
Das deutsche Handwerksblatt. Mitteilungen des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages. Berlin.
Der Deutsche. Die Tageszeitung der Deutschen Arbeitsfront. Berlin.

Der junge Rechtsgelehrte. Berlin. Hrsg. von P. Oertmann.
Deutsches Arbeitsrecht. Mannheim-Berlin. Hrsg. von Werner Mansfeld.
Deutsche Juristenzeitung. Organ der Reichsfachgruppe Hochschullehrer des BNSDJ. Berlin-München. Hrsg. von Carl Schmitt.
Deutsches Recht. Zentralorgan des BNSDJ. Berlin. hrsg. von Hans Frank.
Deutsche Richterzeitung. Zeitschrift der Reichsfachgruppe Richter und Staatsanwälte im BNSDJ. Berlin. Hrsg. von Fritz Kyser.
Deutsche Wirtschaftszeitung. Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Wirtschaftspflege in Industrie, Handel und Verkehr. Organ des deutschen Industrie- und Handelstags. Berlin. hrsg. von Paul Hilland.
Die nationale Wirtschaft. Organ der Fachgruppe Wirtschaftsrechtler im BNSDJ. Berlin. Hrsg. von Otto Mönckmeier.
Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Begründet von J. A. Gruchot. Berlin. Hrsg. von Predari, Schlegelberger, Martin Wolff.
Iherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts. Jena. Begründet von R. Ihering und C. F. Gerber. Hrsg. von A. Schultze und H. Siber.
Internationale Rundschau der Arbeit. Hrsg. vom Internationalen Arbeitsamt Genf.
Juristische Wochenschrift. Organ der Reichsfachgruppe Rechtsanwälte des BNSDJ. und des Amtes der Rechtsabteilung — Reichsleitung der NSDAP. für Rechtsbetreuung des deutschen Volkes. Leipzig. Hrsg. von Walter Raeke.
Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht. Begründet von Düringer, Jaeger, Koenige. München-Berlin-Leipzig. Hrsg. von Hans Schuler.
Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer, Berlin.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Begründet von Kaskel. Hrsg. von Dersch, Sitzler, Syrup. Mannheim-Berlin-Leipzig (erscheint nicht mehr).
N-S-Sozialpolitik. Stuttgart-Berlin. Hrsg. von Carl Peppler.
Reichsarbeitsblatt. Berlin. Hrsg. vom Reichsarbeitsministerium.
Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege. Jena. Hrsg. vom Büro für Sozialpolitik.
Wirtschafts- und Sozialrecht. Ständige Beilage zum Deutschen Unternehmer. Berlin. Hrsg. von Meissinger, Anthes, Kübel.
Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht. München. Hrsg. von Hans Frank.
Zeitschrift für soziales Recht. Hrsg. von der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien.

C. Entscheidungen.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. Hrsg. von den Mitgliedern des Gerichtshofes. (Amtliche Sammlung.) Berlin-Leipzig.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Hrsg. von Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey. Mannheim-Berlin-Leipzig (Verlag J. Bensheimer).
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Hrsg. von den Mitgliedern des Gerichtshofes und der Reichsanwaltschaft. (Amtliche Sammulng.) Berlin-Leipzig.

Abkürzungen.

AOG.	= Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. (Reichsgesetzblatt S. 45 ff.)
ArbR.	= Arbeitsrecht.
ArchZivPr.	= Archiv für die zivilistische Praxis.
BenshS.	= Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. (Verlag J. Bensheimer.) Mannheim-Berlin-Leipzig.
BRG.	= Betriebsrätegesetz vom 20. Februar 1920. (Reichsgesetzblatt S. 147 ff.)
Dersch	= Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934.
Deutsch(Dt.)ArbR.	= Deutsches Arbeitsrecht.
Dietz	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 3. Aufl. München-Berlin 1934.
Gruchots Beitr.	= Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Begründet von J. A. Gruchot.
Grussendorf	= Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und die wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften. Eberswalde-Berlin 1934.
Hueck-Nipperdey I	= Lehrbuch des Arbeitsrechts. 3./5. Auflage. Mannheim-Berlin-Leipzig 1931.
JheringsJ.	= Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts.
JW.	= Juristische Wochenschrift.
Kaskel	= Arbeitsrecht. 3. Auflage. Berlin 1928.
Kaskel-Dersch	= Arbeitsrecht. 4. Auflage. Berlin 1932.
KO.	= Konkursordnung.
LAG.	= Landesarbeitsgericht.
LZ.	= Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht.
Mansfeld-Pohl	= Die Ordnung der nationalen Arbeit von Mansfeld, Pohl, Steinmann, Krause. Berlin-Leipzig-Mannheim-München 1934. 2. Auflage.
Nikisch	= Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1934.
NZfAR.	= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Oertmann	= Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.
RAG.	= Reichsarbeitsgericht oder „Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts" (Amtliche Sammlung).
RGZ.	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (Amtliche Sammlung).

Lebenslauf.

Am 12. März 1908 wurde ich in Heiligenstadt (Eichsfeld) als Sohn des verstorbenen Oberförsters Richard Pech und dessen Ehefrau Margarethe geb. Lange geboren. Von Ostern 1914 bis 1917 besuchte ich die mit dem Lyzeum verbundene Knabenvorschule und von Ostern 1917 bis 1922 das humanistische Gymnasium in Heiligenstadt. Nachdem ich in der Zwischenzeit in der Landwirtschaft tätig gewesen war, trat ich Ostern 1927 in die Lorenz Kellner-Schule, eine Aufbauschule in Form der deutschen Oberschule, in Heiligenstadt ein, die ich Ostern 1930 mit dem Zeugnis der Reife verließ. Anschließend studierte ich auf den Universitäten Heidelberg, München und Halle Rechtswissenschaften. Am 9. Juni 1934 bestand ich bei dem Oberlandesgericht in Naumburg die erste juristische Staatsprüfung.

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14
Spezialdruckerei für wissenschaftliche Werke und Dissertationen